শ্রমিক আন্দোলন

জেমস মেয়ার্স ও হ্যারী লেইড্‌লার

ঃ অনুবাদক ঃ

শ্রীরঞ্জিত মজুমদার

পরিচয় পাবলিশার্স

প্রথম প্রকাশ :

১লা আগষ্ট, ১৯৬২

প্রকাশক :
পরিচয় পাবলিশার্স
৩/১, নফর কোলে রোড,
কলিকাতা-১৫
ফোন : ২৪-৫৭৩৪

মুদ্রাকর :
শ্রীসত্যেন্দ্রনাথ সেনগুপ্ত
নিরুপমা প্রিন্টিং ওয়ার্কস্‌
৩/১, নফর কোলে রোড,
কলিকাতা-১৫
ফোন : ২৪-৫৭৩৪

What Do You Know About Labor by—Myers & Laidler.

সূচীপত্র

মুখবন্ধ

আমেরিকান ফেডারেশন অব লেবর এবং কংগ্রেস অব্ ইন্ডাষ্ট্রিয়াল অর্গানাইজেশন—এই সংস্থাগুলি হালে সম্মিলিত হওয়ায় পৃথিবীর মধ্যে যে বৃহত্তম একক শ্রমিক ফেডারেশনের সৃষ্টি হয়, তার জন্য পুনরায় আমেরিকার শ্রমিক আন্দোলনের প্রতি জগতের দৃষ্টি আকৃষ্ট হয়েছে। এতে এই দেশে (আমেরিকার) শ্রমিক আন্দোলনের একচেটিয়া আধিপত্যের বিপদ আসন্ন হয়েছে, না ভবিষ্যতে এর ফলে শিল্পে শান্তিরক্ষার গঠনমূলক উন্নয়নের সম্ভাবনা বেড়েছে, এটা কি সঙ্গতভাবে আমরা চিন্তা করতে পারি ?

শ্রমিক ইউনিয়নগুলির ইতিহাস, তাদের জীবনদর্শন ও কার্যধারাসমূহ সম্বন্ধে আধুনিকতম বাস্তব তথ্য সংগ্রহ করা, কেবলমাত্র শ্রমিকশ্রেণী, মালিকগোষ্ঠী, এবং সরকারী কর্মচারীদের জন্য নয়, সাধারণ লোকসমাজের জন্যও আজ এক জরুরী প্রয়োজন হয়ে দাঁড়িয়েছে। ধর্ম্মঘটগুলি কি কি কারণে ঘটে এবং উহা নিবারণ করার উপায় কি ? ইউনিয়নগুলি কি তাদের চুক্তিগুলি মেনে চলে ? অর্থগৃধ্নু ফন্দিবাজচক্র কি পবিমাণ বেড়েছে এবং তার প্রতিষেধক কি ? "কাজ করার অধিকার" আইনগুলি কি ? বাৎসরিক মজুবীব জামিন সম্বন্ধে ভালোমন্দ কি ? টাফ্‌ট্-হার্ট্‌লি আইন শ্রমিক আন্দোলনকে কি ভাবে প্রভাবিত করেছে? ইউনিয়নগুলি মালিকদের সঙ্গে যোগ্যতা ও উৎপাদন বৃদ্ধিব জন্য কতদূব সহযোগীতা করে এবং কি ভাবে তা করে ? শ্রমিক আন্দোলন এবং তার রাজনৈতিক সক্রিয়তা সম্বন্ধে জিজ্ঞাস্য কি ? আমেরিকার শ্রমিক আন্দোলন কমিউনিষ্টদের সম্বন্ধে কি ব্যবস্থা অবলম্বন করেছে ? নাগরিক স্বাধিকার, জাতিগত সাম্য, শ্রমিকদেব শিক্ষা-ব্যবস্থা, কল্যাণ ভাণ্ডার সমূহ এবং শিল্পে গণতান্ত্রিক মালিকানা স্বত্ব ইত্যাদি সম্বন্ধে আমরা কি জানি ? আন্তর্জাতিক আপোষ নিষ্পত্তি এবং বিশ্ব শান্তি কায়েম করতে শ্রমিক আন্দোলন কি কোন প্রভাব বিস্তার করে ? শ্রমিক মালিক সম্পর্কে এবং অর্থনৈতিক আদান-প্রদানে ধর্মের স্থান কি ?

বহু বছরের অতীত গবেষণা, মালিকদের এবং শ্রমিক নেতাদের সঙ্গে ব্যাপক পরিচয়, শিল্পে শ্রমিক-মালিক সম্পর্কের সাক্ষাৎ পর্যবেক্ষণ ও ব্যক্তিগত অভিজ্ঞতার পশ্চাৎপটে লিখিত এই পুস্তকে গ্রন্থকারগণ শ্রমিক আন্দোলনকে বিভিন্ন দিক্ থেকে বিচার করে, তার শক্তি ও দুর্বলতা সম্বন্ধে আখ্যানবস্তু সন্নিবেশিত করেছেন। আশা করা যায় এই পুস্তক জনসাধারণের সম্যক জ্ঞানবর্ধনে সহায়ক

হবে এবং আমাদের আমেরিকার গণতান্ত্রিক আদর্শের সঙ্গে সামঞ্জস্য বজায় রেখে শান্তিমূলক ও গঠনমূলক শিল্পোন্নয়নের পথনির্দেশ করতে এই পুস্তক সাহায্য করবে। ইতি—

জে, এম,
এইচ, ডব্লিউ, এল।

ভূমিকা

অতীত ইতিহাসে যে স্বাধীনতা শ্রমিকশ্রেণী ভোগ করত, তার চেয়ে আধুনিক গণতান্ত্রিক পরিবেশে অধিকতর স্বাধীনতা তারা লাভ করেছে। পুরাকালে দাস প্রথায় বাস্তবক্ষেত্রে নিজেদের কর্মচারীদের ওপর মালিকদের দখলী স্বত্ব ছিল। দাসদের উৎপাদন ইতিহাস আশানুরূপ না হলে মালিকেরা সময়ে সময়ে তাদের প্রাণদণ্ডও দিতে পারতেন।

মধ্যযুগে ভূমিদাসত্ব প্রথায় সাধারণ মজুর দাসপ্রথার চেয়ে অধিক স্বাধীনতা ভোগ করত সত্য, কিন্তু তারা সচরাচর অবিচ্ছিন্ন ভাবে ভূমিলগ্নদাস হয়ে থাকৃত। মালিক বেছে নেবার বা তাকে ছেড়ে যাবার স্বাধীনতা শ্রমিকের ছিল না। দ্রব্যবিনিময়ে শ্রম আদায় করা হত। দৃষ্টান্তস্বরূপ শ্রমিককে শস্য, পশম এবং বাস করার একটা কুঁড়ে দেওয়া হত। সবচেয়ে নিকৃষ্ট প্রথা যা ছিল তা হচ্ছে, নিম্ন-শ্রেণীর মজুর অথবা ভূমিদাসের বিচার আদালতে হত। সেই আদালতের বিচারক ছিল তার মালিক অথবা "প্রভু" স্বয়ং। একথা সত্য কারিগররা যারা নিজেদের সঙ্ঘের সভ্য ছিল, নিজেদের যন্ত্রপাতির মালিক ছিল, তারা উচ্চমানের স্বাধীনতা ভোগ করত। কিন্তু প্রচুর সংখ্যায় সাধারণ মজুররা ভূমিদাসত্বাধীনে বাস করত।

বিশ্ব-বিপ্লব অর্থাৎ যন্ত্রযুগের আবির্ভাবের সঙ্গে সঙ্গে সাধারণ মজুর উল্লেখ-যোগ্য স্বাধীনতা লাভ করেছিল। বর্তমানে শ্রমিকদের নগদ টাকায় মজুরী দেওয়া হয়, এবং গণতন্ত্রে নাগরিক, রাজনৈতিক সমানাধিকারের ভিত্তিতে তাদের খুসী অনুযায়ী পছন্দমত জায়গায় কাজ করবার অধিকার স্বীকৃত হয়েছে, যদিও অসংগঠিত কারখানায় নিযুক্ত শ্রমিকদের সংশ্লিষ্ট শিল্পে, পদমর্য্যাদা গণতান্ত্রিক স্তরের নীচে।

একথা সত্য যে অধিকাংশ আধুনিক মালিক, শ্রমিকদের সাথে সম্পর্ক বজায়ের স্বার্থে, ন্যায়ের পথ অনুসরণ করতে ইচ্ছুক, তাদের মধ্যে অনেকে ঐ বিষয়ে উদার, সহৃদয় ব্যবহারও করে থাকেন। কর্মচারীরা কোন ইউনিয়নে যোগদানের বাসনা প্রকাশ করলে, ঐ রকম কোনও কোনও মালিক আহত বোধ করেন। মালিকেরা তা সত্ত্বেও বর্ধিত সংখ্যায় উপলব্ধি করতে সুরু করেছেন যে, ঐ দাবীর মধ্যে গভীরতর বিচার্য্য বিষয় নিহিত আছে, সেটা হচ্ছে গণতন্ত্রের বিচার। তাঁরা শ্রমিক সম্পর্কের ক্ষেত্রে প্রতিনিধিমূলক শাসন প্রতিষ্ঠার গণতান্ত্রিক নীতি

প্রয়োগ সাদরে আহ্বান করেন এবং শ্রমিকদের কাজের সর্তাবলী নির্ধারণ করবার ব্যাপারে, নির্বাচিত ইউনিয়নের প্রতিনিধি মারফৎ, সকল শ্রমিকের মতামত প্রকাশ করার অধিকার স্বীকার করে নিয়েছেন।

একথা স্বীকার করতেই হবে যে, বহু-শুভেচ্ছামূলক, পিতৃসম কর্তৃত্বের অধিকার, তা সে যতই সুন্দর পরিবেশে কাজ করুক না কেন, গণতন্ত্রের সমতুল্য নয়। ধার্মিক ও সামাজিক নেতাদের মধ্যে অগ্রণী ডাঃ আলভা, ডব্লিউ, টেলর একটি উজ্জ্বল ঘটনার কথা উল্লেখ করেছেন। একজন দয়ালু মালিকের সৃষ্ট আদর্শ কারখানা সংলগ্ন শ্রমিকাবাসের গ্রাম তাকে দেখানো হয়েছিল, যেখানে ঐ মালিক উন্নততর বসবাস, বিনামূল্যে আমোদ-প্রমোদ এবং ফুলগাছের জন্য বিনামূল্যে বীজের নানান ব্যবস্থা করে দিয়েছিলেন। ডাঃ টেলর জিজ্ঞাসা করেন, এ কি! প্রত্যেক উঠানে মেটুনিয়াস ফুল ফুটে রয়েছে কেন? মালিক উত্তর করলেন, "কেন এতো পরিষ্কার বোঝা যায়; আমি মেটুনিয়াস পছন্দ করি। শ্রমিক সেটা জেনে আমাকে খুসী করার জন্য ঐ ফুল লাগিয়েছে।" বলা বাহুল্য, পিতৃসম কর্তৃত্ব ও গণতন্ত্র সমপর্য্যায়ের নয়।

প্রশ্ন হচ্ছে, কাজের ও বাসস্থানের ব্যবস্থাগুলি সম্বন্ধে শ্রমিকদের কোন কিছু করার অধিকার আছে কি না। ঐ সব ব্যবস্থাগুলি তাদের "জীবন, স্বাধীনতা ও সুখান্বেষণে" তাদের জীবনযাত্রাকে নিবিড়ভাবে স্পর্শ করে, কেননা, ব্যবস্থাগুলির মধ্যে অন্যায় কর্মচ্যুতির বিরুদ্ধে নিরাপত্তার ব্যবস্থাও অন্তর্ভুক্ত। দিনমজুর এবং তার পরিবারের পক্ষে এটা জীবনমরণ প্রশ্ন। আকস্মিক দুর্ঘটনা এবং বৃত্তিজনিত রোগ থেকে ঐ ব্যবস্থাগুলি শ্রমিককে রক্ষা করে। তাদের মধ্যে রয়েছে তার কাজের সময় ও মজুরীর হার। শ্রমিকের খামেভরা বেতনের পরিমাণের ওপর নির্ভর করছে তার পরিবারের বাসস্থানের ব্যবস্থা, ছেলেদের নৈতিক উন্নতি ও স্বাস্থ্যের পরিপন্থী বস্তিতে সে বাস করবে, না সুযোগপূর্ণ উত্তম পারিপার্শ্বিকে বাস করবে! কি রকম কাপড়জামা তার সন্তান-দের জন্য সে কিনতে পারবে এবং তাদের কি ধরণের শিক্ষাব্যবস্থা তাদের জন্য করতে পারবে সেটাও নির্ভর করবে ঐ বেতনের ওপর। যে গণতান্ত্রিক ব্যবস্থা শ্রমিকদের আনুগত্য লাভ করতে চায়, সেই গণতন্ত্র শ্রমিকদের পারিবারিক স্বাচ্ছন্দ্য ও কল্যাণ ব্যবস্থা নির্ধারণ করার বিষয়ে, তাদের মতামত প্রকাশের অবকাশ দিতে বাধ্য।

প্রাক্তন অর্থনৈতিক ব্যবস্থায় সুদক্ষ কারিগর যেমন নিজেদের যন্ত্রপাতির মালিক ছিল, আজকের দিনের শ্রমিকেরা সেভাবে উৎপাদন যন্ত্রের মালিক নয়।

সেই কারণে আজ শ্রমিক মালিক সম্পর্কের ভিতর গণতান্ত্রিক ব্যবস্থা আরও বাধ্যতামূলক করার প্রয়োজন আছে। আমেরিকার চাষীদের মধ্যে দশজনায় সাতজন নিজেদের খামারের মালিক। কিন্তু বৃহৎ কারখানা ব্যবস্থায় সংগঠিত শিল্প, সচরাচর অনুপস্থিত কোম্পানীর কাগজের মালিকদের অধিকৃত। আর সুবিশাল শ্রমিকসাধারণেব শিল্পে বোন মালিকানাস্বত্ব নেই, কেবল সেখানে কাজ করার অধিকারমাত্র তাদের আছে।

ব্যক্তিগত সম্পত্তির অধিকার রক্ষা করার জন্য আইনগত ও নৈতিক দায়িত্বের এক জটিল ব্যবস্থা সৃষ্টি করা হয়েছে। অথচ মজুরী ব্যবস্থায়, শ্রমিকের সম্পত্তির অধিকার মাত্র তার কাজ করার অধিকারে নিবদ্ধ এবং তার নিরাপত্তার আইনগত জামিনের কোন ব্যবস্থা নেই বললেই হয়। নির্দ্দিষ্ট দিনে কিম্বা নির্দ্দিষ্ট সময়ে মালিক মজুরী দেবার ব্যবস্থা করতেই হবে কেবল এইটুকু নিরাপত্তা ছিল। ঘণ্টানুযায়ী অথবা দিন হিসেবে যেটুকু কাজ করতে সে আইনতঃ চুক্তিবদ্ধ, সেটা ফুরালে আর কোন আইনতঃ অধিকার তার সেই কাজে নেই। তার পাওনা চুকিয়ে দিয়ে তাকে কাজ থেকে বরখাস্ত করলে আদালতে সে কোনও বিচার পাবেনা। মধ্যবিত্ত বেতনভোগী কর্মচাবী, কোম্পানীব কাগজের অধিকারী অথবা জোতদাব উপলব্ধি কবতে পারে না, দিনমজুব শ্রমিকশ্রেণীর ও তার পরিবারবর্গের পক্ষে এটা কত মর্ম্মান্তিক। মালিকশ্রেণী “সম্পত্তির অধিকার আক্রান্ত” হলে যে সম্পূর্ণ নিরাশ্রয় ও নিরাপত্তাবিহীন অবস্থার জন্য আশঙ্কা প্রকাশ করেন, সেই আশঙ্কার কারণ সেই শ্রমশিল্পের শ্রমিকদের ক্ষেত্রে তো আছেই। দিন মজুরের কাজে অধিকতর, অধিকার, তার জীবনধারণের মুখ্য উপায়ের অধিকতর নিরাপত্তা, ইত্যাদি নৈতিক দাবী ব্যাপক ধর্মঘটগুলির মাধ্যমে নাটকীয় ভঙ্গীতে প্রকট হয়ে উঠেছে।

এটা সরল ন্যায় বিচারের কথা যে, মালিকেরা যখন তাদের কর্পোরেশনে এবং ব্যবসা প্রতিষ্ঠানে ষোল আনা সংগঠিত, তখন তাদের সঙ্গে বোঝাপড়া করতে হলে শ্রমিকদেরও সংগঠিত হওয়া উচিত। মালিকদের নিজেদের একটা “ক্লোস্‌ড সপ” (বিধিবদ্ধ প্রতিনিধিত্ব) আছে। নিজেদের স্বাধীন পছন্দমত প্রতিনিধি মারফৎ কেবল তাঁরা শ্রমিকদের সঙ্গে আলাপ আলোচনা করেন। যদি কোন শ্রমিক ব্যক্তিগতভাবে কোম্পানীর কোন অংশীদারের কাছে চাকুরীর জন্য অথবা কাজের সর্তগুলির উন্নততর ব্যবস্থার জন্য উপস্থিত হয়, তা হলে তাকে তৎক্ষণাৎ ম্যানেজারের কাছে পাঠিয়ে দেওয়া হয় ; ঐ ম্যানেজারই একমাত্র সমস্ত অংশীদারের প্রতিনিধি হিসেবে শ্রমিকদের সঙ্গে কথাবার্তা চালাবার অধিকারী।

বহু মালিক মনে করেন শ্রমিকদের সাথে গণতান্ত্রিক আদান-প্রদান, পরিচালকমণ্ডলীর অনিচ্ছাকৃত অন্যায়ের হাত থেকে রক্ষা করার সর্বোত্তম উপায়স্বরূপ। লঙ্ আইল্যাণ্ড (লঙ্ দ্বীপ) রেল-রোড কোম্পানীর পরলোকগত সভাপতি বল্‌ড়ুইন মেনে নিয়েছিলেন যে, দয়ালু পিতৃসম কর্তৃত্বের অধিকারের মধ্যেও মূলতঃ একটা দুর্বলতা নিহিত আছে। তিনি অরও বলেছিলেন যে অন্যদের ওপর কর্তৃত্বাধিকার আছে, কোন মানুষের নৈতিক বিচারে এমন, এমন কোন সততা অথবা কল্পনাশক্তি থাকতে পারে না, যাতে করে সে তার অধীনস্থ কর্মচারীদের ন্যায়সঙ্গত আশা-আকাঙ্খা, তাদের অনুভূতি ও প্রয়োজন, ইত্যাদির যথোচিত বিবেচনা করতে পারে। ঐ কারণে তিনি খুসী হয়েছিলেন, যখন তিনি দেখলেন যে শ্রমিকেরা তাদের ইউনিয়নে নিয়মিত ভাবে সঙ্ঘবদ্ধ হয়েছে। এই সঙ্ঘবদ্ধতার ফলে তারা দাসত্ব মনোভাব ও ভয় ত্যাগ করে, তাঁর সঙ্গে সঙ্ঘবদ্ধভাবে নিজেদের দাবীদাওয়ার নিষ্পত্তি করতে সক্ষম হয় এবং এতে করে তিনিও অজ্ঞতাসুলভ কোন অবিচার করার অপরাধের দায় থেকে মুক্ত হবেন।

এটা অবশ্য সত্য কথা যে শ্রমিকদেব প্রতিনিধিদের সঙ্গে বসে দরকষাকষি করা এবং মজুরী, কাজের ঘণ্টা এবং সর্তাবলী সম্বন্ধে দীর্ঘসূত্রী আপোষ-নিষ্পত্তির আলাপ-আলোচনা চালিয়ে যেতে হলে, সময় ও ধৈর্য্যের দিক থেকে মলিকরা একটা বাড়তি চাপ অনুভব কবেন। মালিক যদি ঐ সব বিষয়ে নিজেই সিদ্ধান্ত গ্রহণ করতেন, তা হলে সেটা আরও সরলভাবে দ্রুত সম্পন্ন হত। এটাই হল ইউনিয়নকে স্বীকৃতি দানে অনিচ্ছার প্রধান কারণ। এ সত্ত্বেও অনেক বিচারবুদ্ধিসম্পন্ন মালিক মিঃ বল্‌ড়ুইনের বিশ্লেষণের সাথে একমত এবং গণতান্ত্রিক সাম্যের ভিত্তিতে তাঁদের নিযুক্ত শ্রমিকদের সাথে আপোষ-নিষ্পত্তি করতে পারলে খুসী হন। অনেকে আবার অন্যের জীবনের ওপর সম্পূর্ণ কর্তৃত্বাধিকার ত্যাগ করতে অনিচ্ছুক, যতক্ষণ না তাঁরা তাদের শ্রমিকদের সঙ্ঘশক্তির চাপে তা করতে বাধ্য হচ্ছেন।

শ্রগিক-মালিক সম্পর্কের মধ্যে গণতান্ত্রিক ভাবের অনুপ্রবেশ, আখেরে শিল্পক্ষেত্রে সর্বাধিক সম্ভাব্য যোগ্যতা বৃদ্ধি করার এবং সর্বোত্তম রক্ষাকবচের কাজ করে। একথা স্বীকার করতে হবে যে স্বৈরতান্ত্রিক নিয়ন্ত্রণাধীনে দুই ভাবে স্বভাবজাত মনস্তাত্ত্বিক প্রতিক্রিয়া ঘটে—তা সে রাজনৈতিক কিম্বা শিল্পসম্বন্ধীয়, যাই হোক না কেন। স্বৈরতন্ত্রের অধীনস্থ ব্যক্তিরা হয় মুখবন্ধ করে চুপচাপ হুকুমমত কাজ করে, না হয় বিদ্রোহ করে। ঐ ধরণের স্বৈরতান্ত্রিক নিয়ন্ত্রণের অবশ্যম্ভাবী পরিণতি হচ্ছে শ্রমিকদের মধ্যে হয় দাসমনোভাব, না হয় বিদ্রোহী মনোভাবের

উদ্রেক করবে। কোনটাই শিল্পে যোগ্যতা বৃদ্ধির সহায়ক নয়। দাসমনোভাবাপন্ন শ্রমিকরা উদাসীনভাবে কোনমতে দায়সারা মত কাজ করে এবং উৎপাদন ক্ষেত্রে পরোক্ষে সব ক্ষয়ক্ষতির জন্য দায়ী হয়। বিদ্রোহী মনোভাবাপন্ন শ্রমিকরা অপর-দিকে গোপনে ক্রুদ্ধ হয়ে ওঠে, কলকারখানার ক্ষতিসাধনের দিকে তাদের ঝোঁক এসে পড়ে এবং কোম্পানীর অত্যাচারের "শোধ" নেবার জন্য সুযোগ খুঁজতে থাকে।

দাসমনোভাবাপন্ন শ্রমিকদের কাজে ঔদাসীন্য এবং শ্রমিকদেব মধ্যে ঝঞ্ঝাটে বিদ্রোহীদের দোষারোপ না করে পরিচালকমণ্ডলী যদি ঐ সব মনোবৃত্তির মুখ্য কারণগুলি স্বীকার করে নিয়ে, তার অপনয়নের চেষ্টা করেন, তা হলে তাকে বিজ্ঞানসম্মত পরিচালনা বলা যাবে। যখন আপনি একজন শ্রমিকের আত্ম-সম্মানবোধ জাগিয়ে তুলবেন এবং তাকে শিল্পসমাজেব মর্য্যাদাপূর্ণ নাগরিকেব অধিকার দেবেন, তখন দেখবেন তার ঐ দাসমনোভাব এবং বিদ্রোহীমনোভাব দুটোই অপসৃত হয়েছে এবং ঐ পদ্ধতিতে গণতন্ত্রের সুযোগ-সুবিধা এবং দায়িত্ব ভোগ করে, এমন স্বাধীন লোকের কাছ থেকে যা আশা করা যায়, সেইরকম যোগ্যতা ও কাজে উৎসাহ সৃষ্টির ক্ষেত্র প্রস্তুত হবে।

রাজনৈতিক গণতন্ত্রে ক্রমোন্নতি ও স্থায়িত্ব অব্যাহত রাখতে হলে, সামগ্রিক-ভাবে আমাদের শিল্পব্যবস্থার এবং অর্থ-নৈতিক ব্যবস্থার সাথে সাথে আমাদের রাজনৈতিক প্রতিষ্ঠানগুলিতে এই মৌলিক নীতি অবলম্বন একান্ত প্রয়োজন। গণতান্ত্রিক পদ্ধতিতেই একমাত্র ধার্মিক রূপেব প্রশাসন সম্ভব। ব্যক্তির মধ্যে অসীম সম্ভাবনা নিহিত রয়েছে, এই তাত্ত্বিক ধারণা নীতিশাস্ত্র ও ধর্মশাস্ত্রের দ্বারা অনুমোদিত, গণতন্ত্র ঐ ধারণার ভিত্তিতে প্রতিষ্ঠিত। এই গণতান্ত্রিক পরিবেশ মানবব্যক্তিত্বের পূর্ণ বিকাশের অনুকূল ক্ষেত্র প্রস্তুত করে। গণতন্ত্রই একমাত্র সকল ব্যক্তিবর্গের ওপর সিদ্ধান্ত গ্রহণের দায়িত্ব আরোপ করে, তাদের বুদ্ধিগত ও নীতিগত বিকাশে সাহায্য করে এবং গণতন্ত্রই আত্মসম্মানবোধ, মর্য্যাদাবোধ, বিচারবুদ্ধি, সক্ষমতা এবং স্থায়িত্ব, ইত্যাদির স্বাভাবিক ক্রমবিকাশে সাহায্য করে। আখেরে রাজনৈতিক ও শিল্পগত গণতন্ত্র পিতৃসম কর্তৃত্বের অধিকার, ফ্যাসিজম অথবা কমিউনিজম অপেক্ষা স্থায়ী এবং যোগ্য প্রশাসনিক রূপে প্রমাণিত হবে, কেননা তা স্বাধীন মানুষের বুদ্ধি ও আনুগত্যের উপর প্রতিষ্ঠিত।

আমেরিকার শ্রমিক-ইতিবৃত্ত

(১৮০০ খৃষ্টাব্দ—১৯৩৭ খৃষ্টাব্দ)

আমেরিকার সমাজ ব্যবস্থায় ট্রেড ইউনিয়ন আন্দোলন বর্তমানে যে এক বিশিষ্ট স্থান অধিকার করেছে একথা সর্বজন স্বীকৃত। আমাদের জীবনের সকল স্তরে সুসংগঠিত শ্রমিক আন্দোলনের অবদান সমাজে আজ শক্তির উৎসস্বরূপ হয়েছে। অর্থ-নৈতিক, রাজনৈতিক এবং সামাজিক উন্নতি সামগ্রিকভাবে সম্ভব করে তুলেছে যে সব শক্তি, তার মধ্যে শ্রমিকদের এই অবদান উল্লেখযোগ্য। যুগান্তকারী তীব্র সংগ্রামের পর আজ শত্রু মিত্র সকলে এটা একবাক্যে স্বীকার করেন।

বলা বাহুল্য, এমনটা সব সময় ছিল না। প্রথম যুগে খুব অল্পই শ্রমিক ইউনিয়ন সংগঠিত হয়েছিল। কমব্যস্ত জোতদার, কারিগর ও ক্রীতদাস, এদের নিয়েই ছিল তখনকার জনসংখ্যার বৃহৎ সংখ্যাগরিষ্ঠ অংশ। সাধারণ সহুরে শ্রমিক প্রথমে শিক্ষানবীশী জীবন আরম্ভ করত এবং কয়েক বছরের মধ্যে নিজের উদ্যোগে মালিক হবার সম্ভাব্য আশা সে মনে পোষণ করত। বহুক্ষেত্রে সে তার মালিকের সঙ্গে বসবাস করত এবং ঐ মালিকের পরিবারভুক্ত বলে পরিগণিত হত। শ্রমিকদের মধ্যে শ্রেণীচেতনা এই যুগে ছিল না বললেই হয়। কাজেই ট্রেড ইউনিয়ন আন্দোলনের কথা বিশেষ কারুর মনে তখন উদয় হয়নি।

শ্রমিক-সঙ্ঘের প্রতি প্রথম যুগের বিরোধিতা

এই যুগে শ্রমিক আন্দোলন সম্পর্কে আইনের কড়া বিধিনিষেধ ছিল। কোনও শ্রমিক যদি বেশী বেতন আদায় করার চেষ্টা করত অথবা যদি সে তার কাজের সর্তাবলীর উন্নতির জন্য তার সাথীদের সঙ্গে একজোটে আন্দোলন করার চেষ্টা করত, তা হলে আইনের প্রবল শক্তি তার সেই চেষ্টাতে ব্যাহত করত। তখনকার আমেরিকার আইন-বিজ্ঞানের দৃষ্টিকোণ এই অলস্থার জন্য দায়ী। এটা মনে রাখা দরকার যে ইংরেজদের মধ্যযুগীয় 'কমল ল' (প্রচলিত অলিখিত আইন) অনুযায়ী ষড়যন্ত্ররূপ অপরাধের বিধিবিধান তৎকালীন আমেরিকার আইন বিজ্ঞান অক্ষরে অক্ষরে গ্রহণ করেছিল।'

উক্ত আইনের সংজ্ঞা দু'টি সিদ্ধান্তের ওপর প্রতিষ্ঠিত ছিল। প্রথমতঃ, সর্বাধিক বেতন হার আইনের মাধ্যমে নির্দিষ্ট করা সম্ভব ; দ্বিতীয়তঃ, শ্রমিকদের

ইচ্ছার বিরুদ্ধে জবরদস্তি—তাদের কাজ করতে বাধ্য করা সম্ভব। ভয়াবহ প্লেগ মহামারীর যুগে (Black Death) এই সেকেলে মতবাদ ১৩৪৯ খৃষ্টাব্দে বিধিমত আইনে পরিণত হয়। এই আইন প্রথম লিখিত 'শ্রমজীবী আইন' (First Statute of Labourers) নামে পরিচিত। উক্ত পুরাকালীন সিদ্ধান্ত দুটির সমন্বয়ে রচিত অনুশাসন অনুসারে একজন শ্রমিক একটা নির্দিষ্ট বেতনে কাজ করতে আইনতঃ বাধ্য ছিল। নির্দিষ্ট বেতন বলতে তার বিশেষ কাজের গড় হিসাব অনুযায়ী বেতন অথবা চলতি বেতন মান ধরা হত। অতএব বেতনবৃদ্ধির জন্য শ্রমিকরা যদি ধর্মঘটের মাধ্যমে চাপ সৃষ্টি করত, তা হলে তারা ফৌজদারী ষড়যন্ত্রের অপরাধে দোষী বলে গণ্য হত।

উনবিংশ শতাব্দীর প্রথম দিকে যুক্তরাষ্ট্রে শ্রমিকেরা যখন দলবদ্ধভাবে সংগঠন করার চেষ্টা করে, তখন ঐসব সেকেলে মতবাদ ও অনুশাসন প্রয়োগ করা হত সেই চেষ্টা ব্যর্থ করার জন্য।

১৯৬০ খৃষ্টাব্দে ফিলাডেলফিয়ার বিখ্যাত "কমনওয়েলথ বনাম পুলিস" এই মামলায় বেতনবৃদ্ধির জন্য দলবদ্ধ হওয়ার অপরাধে পাদুকা প্রস্তুতকারীদের গ্রেপ্তার করা হয়। এই মামলায় আদালত মন্তব্য করেন, "অন্যান্য শ্রমিক, ঠিকা লোক (journey men) এবং এরা নিজেরা একই শিল্পে ও একই ধরণের কাজে যে চালু দর ও বেতনহারে কাজ করতে অভ্যস্ত ছিল, সেই দর ও বেতনহারে এরা এখন সন্তুষ্ট নয়। উপরন্তু এরা মতলব করে অন্যায় ও নিষ্পেষণের দ্বারা চালু দর বাড়াবার ইচ্ছা প্রকাশ করেছে। কাজের বিনিময়ে নীতিবিরুদ্ধ পন্থায় অতিরিক্ত টাকা আদায় করার উদ্দেশ্যে ষড়যন্ত্র করে, পরস্পর মিলিতভাবে চুক্তিবদ্ধ হয়েছে। ঐ চুক্তির উদ্দেশ্য হল, বিশেষ বাড়তি দর ও বেতন না দিলে এরা কেউ কাজ করবে না। যে দর আগে দেওয়া হয়েছিল এবং তখন সচরাচর দেওয়া হত, তার চেয়ে বেশী দর এরা দাবী করেছে। মালিকদের এবং সাধারণতন্ত্রের নাগরিকদের এই কারণে লোকসান ও অনিষ্ট সাধিত হয়েছে। এই বিশেষ কারবারের কারিকরদেরও এতে স্বার্থহানি ঘটেছে এবং অনেক ক্ষয়ক্ষতি হয়েছে।"

এই মামলায় নগরের হাকিম লেভি প্রশ্ন উত্থাপন করেন, "আমাদের কাছে বিচার্য বিষয়টি কি ?" শ্রমিকদের জুটিবাঁধার উদ্দেশ্য উভয় দৃষ্টিকোণ থেকে বিচার করা যেতে পারে। এই দলবদ্ধতার এক উদ্দেশ্য হল নিজেদের উন্নতিসাধন করা, অন্যটি হল তাদের দলে যারা যোগ দেবে না তাদের ক্ষতি সাধন করা। প্রচলিত শাসনবিধি অনুসারে দু'টিই দণ্ডনীয় অপরাধ। আইনের নজীর

যদি সুস্পষ্ট হয় তা হলে তা মানতে আমরা বাধ্য, আইন কোন্ নীতিগত বুনিয়াদের ওপর প্রতিষ্ঠিত—একথা বোঝা না বোঝায় কিছু এসে যায় না।

সংবাদদাতা হাকিমের রায় এইভাবে লিপিবদ্ধ করেছেন—"বেতনহার বৃদ্ধির উদ্দেশ্যে দলবদ্ধ হওয়ার অপরাধে আমরা প্রতিবাদীদের দোষী সাব্যস্ত করছি।"

ট্রেড ইউনিয়নবাদের জন্ম

শিল্পের প্রসার ও কারখানা ব্যবস্থার উৎপাদন প্রচলিত হওয়ার সঙ্গে সঙ্গে শ্রমিকরা সংগঠনের প্রয়োজনীয়তা উপলব্ধি করে। আইনের বিধিনিষেধ উপেক্ষা করেই এ-কাজে তারা ব্রতী হল। নির্মম শোষণ রোধ করার জন্য সংগঠনের প্রয়োজন হয়। কেন না শ্রমিকরা দেখল প্রচুর আর্থিক সম্পদে বলীয়ান কারখানার মালিক অথবা ব্যবসায় জুটির সঙ্গে সমান তালে দরদস্তুর-আলোচনা করার ক্ষমতা একক কোন শ্রমিকের নেই। সুতরাং তারা ইউনিয়ন বা সঙ্ঘ গঠন করতে সুরু করল। ইতিহাস স্বাক্ষর দেয়—অতীতে ১৭৮৬ খৃষ্টাব্দে ন্যূনতম ছয় ডলার সাপ্তাহিক বেতনের দাবী আদায়ের জন্য ফিলাডেলফিয়ার ছাপাখানার শ্রমিকরা ধর্মঘট করে। এই কোয়েকার অধ্যুষিত সহরে এর ছয় বছর পর পাদুকা প্রস্তুতকারীরা সারা দেশের মধ্যে তৎকালীন প্রথম স্থায়ী ইউনিয়ন গঠন করে একথাও লিপিবদ্ধ আছে।

ঊনবিংশ শতাব্দীর প্রথম দুই যুগে ইতস্ততঃ কিছু শ্রমিক ইউনিয়ন গঠন করা হয়েছিল সত্য, কিন্তু ১৮২৭ খৃষ্টাব্দের পূর্বে দেশের মধ্যে কোনও শ্রমিক আন্দোলনেব আবির্ভাব হয়েছিল একথা বলা যায় না। ঐ বছর সর্বপ্রথম বিবিধ কারবারে নিযুক্ত শ্রমিকরা একত্রিত হয়ে একটা কেন্দ্রীয় সংস্থা গঠন করে। ঐ শ্রমিক সংস্থার নাম হল Mechanics Union of Trade Association of Philadelphia অর্থাৎ ফিলাডেলফিয়ার ব্যবসায়-সমিতির অন্তর্গত মিস্ত্রী-ইউনিয়ন। ছুতোর, রাজমিস্ত্রী, ছাপাখানার শ্রমিক, কাঁচের মিস্ত্রী আরও অন্যান্য সব শ্রমিকদের যে সব স্থানীয় এলাকাভুক্ত ইউনিয়ন ছিল তাদের নিয়ে এই কেন্দ্রীয় শ্রমিক সংস্থা গঠন করা হয়েছিল। এর পর নিউইয়র্ক, বোষ্টন ও অন্যান্য সহরগুলিতে পৃথক পৃথক কেন্দ্রীয় প্রতিষ্ঠানের উদ্ভব হয়েছিল। এইরূপে ঊনবিংশ শতাব্দীর তৃতীয় দশকে জাতীয় ইউনিয়ন গঠনের সূত্রপাত হয়।

তখনকার ইউনিয়নগুলির অর্থনৈতিক ও রাজনৈতিক সংগ্রাম বেতনবৃদ্ধি ও কাজের সময় নির্ধারণ—এই দুটো দাবীতেই সীমাবদ্ধ ছিল না। বিস্তৃত

ভোটাধিকার লাভ, শ্রমিকদের সন্তানদের জন্য অবৈতনিক শিক্ষাব্যবস্থা, দৈনিক দশ ঘন্টার কাজ, শিশু শ্রমিক নিয়োগ প্রথার বিলোপ এবং শ্রমনিংড়ানো অত্যাচারী পরিবেশের অবসান ইত্যাদি দাবী আদায়ের জন্যও ঐসব ইউনিয়নগুলো লড়াই সুরু করেছিল। ঐ সকল উদ্দেশ্য সফল করার জন্য শ্রমিকরা কোথাও কোথাও স্থানীয় লেবার পার্টি বা শ্রমিকদল গঠন করেন। উনবিংশ শতাব্দীর দ্বিতীয় ও তৃতীয় যুগে শ্রমিকরা তাদের সংগ্রামে কয়েকটি উল্লেখযোগ্য জয়লাভ করেন। কিন্তু এই অগ্রগতিতে বাধা পড়ল ১৮৩৭ খৃষ্টাব্দে যখন সারা দেশটায় এক কঠিন অর্থনৈতিক সঙ্কট দেখা দেয়। কারখানাগুলো বন্ধ হল, শ্রমিক দলে দলে বেকার হতে লাগল, ইউনিয়নগুলোর অর্থভাণ্ডার শুন্য হল, আর ছোট বড় সব ধরণের ইউনিয়নগুলো, যেমন—স্থানীয় এলাকার ইউনিয়ন, সহরব্যাপী ইউনিয়ন আর দেশব্যাপী ইউনিয়ন—এইসব একেবারে নিশ্চিহ্ন হয়ে গেল।

কয়েকটি আদর্শবাদী প্রচেষ্টা

এরপর একযুগ ধরে অন্য পথে শ্রমিকরা তাদের অর্থনৈতিক বন্ধনপাশ থেকে মুক্তি খুঁজতে থাকে। রামরাজ্য কল্পনাপ্রসূত (ইউটোপীয়) কয়েকটী সমবায় উপনিবেশে তারা যোগদান করতে সুরু করল। স্বপ্নবিলাসী ব্রিটিশ শিল্পপতি রবার্ট আওয়েন, ফরাসী ইউটোপীয় সমাজতন্ত্রবাদীরা আর অন্যান্য অনেকে ঐসব সমবায় উপনিবেশগুলির স্থাপনা করেন।

ঐ উপনিবেশগুলির মধ্যে অল্প সংখ্যাই শেষ পর্যন্ত টিকে ছিল। শ্রমিক-দের ভাগ্যোন্নতির উদ্দেশ্যে তৈরী সব কয়টি পরিকল্পনাই ব্যর্থ হয়ে যায়। এরপর পুনরায় ১৮৫০ এর যুগে শ্রমিকদের মধ্যে ট্রেড ইউনিয়ন আন্দো-লনের ঝোঁক এসে পড়ে। কয়েকটি কারণে এই আন্দোলন বেশ শক্তিশালী হয়ে উঠল।

নতুন রেল রাস্তা নির্মাণ, ক্যালিফোর্নিয়ায় সোনা আবিস্কার, সর্বত্র শিল্পের উন্নতি ও বিস্তার ঐ সব কারণগুলোর অন্যতম। ১৮৫৭ খৃঃ পর্যন্ত সঙ্ঘবদ্ধ শ্রমিক আন্দোলন বেশ দৃঢ়পদক্ষেপে অগ্রসর হতে থাকে। আর ঠিক ঐ বছরেই আমেরিকায় গৃহযুদ্ধের প্রাক্‌কালীন অর্থনৈতিক মন্দা বাজার দেখা দেয়।

গৃহযুদ্ধ আরম্ভ হবার সঙ্গে সঙ্গে আবার নতুন অভিযান সুরু হয়। সেনা-বাহিনীকে মালপত্র সরবরাহ করার তাগিদে নতুন নতুন কারখানার সৃষ্টি হয়, যানবাহন চলাচল ব্যবস্থার উন্নতি হয় আর বিকিকিনির বাজার একটা নির্দিষ্ট

এলাকার গণ্ডী ছাড়িয়ে সারা দেশব্যাপী জাতীয় বাজারে রূপান্তরিত হয়। বড় বড় একক ব্যবসায় জুটির সংখ্যাও অনেক বেড়ে যায়।

জাতীয় শ্রমিক ইউনিয়ন
(The National Labour Union)

সারা দেশব্যাপী জাতীয় বাজার প্রতিষ্ঠিত হওয়ায় শ্রমিকরাও বাধ্য হয় স্থানীয় এলাকার ইউনিয়ন সংগঠনের ভিত্তিতে জাতীয় ইউনিয়ন গঠন করতে। ১৮৬৬ খৃঃ অর্থাৎ গৃহযুদ্ধের ঠিক পরে জাতীয় শ্রমিক ইউনিয়ন (The National Labour Union) নামে শ্রমিক সংস্থা গঠন করা হয়। এই ইউনিয়নটি নানা প্রকারের সংস্কার সাধক প্রতিষ্ঠান এবং শ্রমিক ইউনিয়নগুলীর একটা শিথিল ফেডারেশনের রূপ ধারণ করে। ট্রেড ইউনিয়ন কার্যসূচী বলতে আমরা আজকাল যা বুঝি, সেরকম কোন কার্যসূচী এই ইউনিয়নটি রচনা করতে পারেনি। একমাত্র দৈনিক আট ঘণ্টার কাজের দাবী ছাড়া অন্য দু'টি বিষয়ে মাত্র এই ইউনিয়ন বেশী মনোযোগ দেয়। ঐ বিষয় দু'টি হল—সমবায়-সমিতি গঠন এবং আইন সভার মাধ্যমে সংস্কার-বিষয়ক আইন প্রণয়ন।

নাইট্‌স্ অব লেবর
(The Knights of Labour)

১৮৬৯ খৃষ্টাব্দে 'নাইটস অব লেবর' অর্থাৎ শ্রমিকদের যোদ্ধৃগণ—এই নামে আর একটি জাতীয় শ্রমিক প্রতিষ্ঠান গঠিত হয়। ফিলাডেলফিয়ার একদল দর্জি যখন এই প্রতিষ্ঠান গঠন করেন সেই সময় কোনরকম সংগঠন সৃষ্টি করতে সাধারণ শ্রমিকরা ভয় পেত। তাদের মনে ভয় ছিল যদি তাদের ইউনিয়ন কার্যকলাপ ধরা পড়ে যায়, তা হলে তৎক্ষণাৎ তাদের কাজ থেকে বরখাস্ত করা হবে এবং তারা অপরাধী তালিকাভুক্ত হবে। এই কারণে 'নাইটস অব লেবর' সিদ্ধান্ত গ্রহণ করে যে, সভ্যরা নিজেদের বাসগৃহে অথবা ক্লাব-ঘরে গোপনে মেলামেশা করবে। সমাজে প্রতিষ্ঠানের বুনিয়াদ দৃঢ় করার জন্য অন্তর্ভুক্ত ইউনিয়ন এবং সমাবেশগুলোতে নানা শ্রেণীর লোকদের সভ্য করা হয়।

এই নাইট্‌রা সমাজের নানা উন্নতিমূলক কাজে, সমবায়-সমিতির মধ্যে এবং শ্রমিকদের রাজনীতি বিষয়ক কাজে সক্রিয় অংশ গ্রহণ করেন। অসাধু মালিকদের বিরুদ্ধে অসংখ্য বয়কট-আন্দোলনও এঁরা পরিচালনা করেছিলেন।

১৮৮০ এর শেষ ভাগে নাইট্‌স্ অব লেবর গোপনীয়তা বর্জন করে।

১৮৮০ দশকের মধ্যে উল্লেখযোগ্য শিল্পপ্রসার হয়। ঐ সময় 'নাইট্স্ অব লেবর' দেশের কয়েকটি ব্যাপক শিল্পভিত্তিক ধর্মঘটে অংশ গ্রহণ করেছিল। বিশাল ইউনিয়ন প্যাসিফিক্ (Union Pacific) এবং গৌড (Gould) রেল কোম্পানীদের বিরুদ্ধে ঐ ইউনিয়ন পরিচালিত ধর্মঘট তার মধ্যে উল্লেখযোগ্য।

শ্রমের মর্যাদা আর শ্রমিকশ্রেণীর ঐক্য—এই দুটো মৌলিক প্রয়োজনীয় বিষয়ের ওপর 'নাইট্স্ অব লেবর' বিশেষ গুরুত্ব আরোপ করে। শ্রমিক আন্দোলনের ইতিহাসে এটা ইউনিয়নের একটি শ্রেষ্ঠ অবদান। তাঁদের দলে অবাধ যোগদানের পথ নাইট্রা খুলে দেন। নানা ধরণের নিপুণ কারিকর আর স্ত্রী-পুরুষ নির্বিশেষে সকল মজুররা এই প্রতিষ্ঠানে যোগদান করার সুযোগ লাভ করেছিল।

১৮৮৬ খৃষ্টাব্দে 'নাইট্স্ অব লেবর' ইউনিয়নের সর্বাধিক সাফল্য ঘটে। ঐ সময় ইউনিয়নের সভ্যসংখ্যা ছিল সাত লক্ষ। ১৮৯৩ খৃষ্টাব্দে ঐ সভ্যসংখ্যা কমে গিয়ে ৭০ হাজারে দাঁড়ায়। কয়েকটি উল্লেখযোগ্য কারণে এই ঘটনা ঘটে। দুর্বল নেতৃত্ব, কয়েকটি ক্ষতিকর ধর্মঘট, এলাকার ইউনিয়নগুলিতে পাঁচমিশেলী সঙ্ঘের প্রবেশ, হরেক রকমের শ্রমিক, এমন কি অ-শ্রমিকদেরও প্রবেশ, 'হে মার্কেট' দাঙ্গার ব্যাপারে জনসাধারণের মনে বিরুদ্ধ মনোভাব সঞ্চার আর ১৮৮৬ খৃষ্টাব্দে চিকাগোর বোমা বিস্ফোরণ ইত্যাদি ইত্যাদি কারণে ইউনিয়নের প্রভাব নষ্ট হয়ে যায়। কিন্তু মনে হয়, এই প্রভাবনাশের সবচেয়ে বড় কারণ হল আর একটি প্রতিদ্বন্দ্বী শ্রমিক প্রতিষ্ঠানের অভ্যুত্থান। ঐ শ্রমিক প্রতিষ্ঠানের নাম হল 'আমেরিকান ফেডারেশন অব লেবর' বা সংক্ষেপে এ-এফ-এল্।

এ-এফ-এল্

শেষোক্ত প্রতিষ্ঠান—এ-এফ-এল্ ১৮৮১ খৃষ্টাব্দে স্থাপিত হয়। তখন এর নাম ছিল যুক্তরাষ্ট্র ও কানাডার সঙ্ঘবদ্ধ ট্রেড ইউনিয়ন ফেডারেশন। (The Federation of Organised Traders Union of United States and Canada) ১৮৮৬ সালে 'আমেরিকান ফেডারেশন অব লেবর' পুনর্গঠিত হয়। আইন প্রণয়ন কার্যকলাপে সীমাবদ্ধ পাঁচটি বছরের নিষ্ফল কর্মব্যস্ততার পর এই পুনর্গঠন সম্ভব হয়। সুরু থেকে স্যামুয়েল গম্পার্স ছিলেন এই সঙ্ঘের সভাপতি, এবং তিনি জীবনের শেষ দিন পর্যন্ত সভাপতিত্ব করে গেছেন ; মাঝে একবছর মাত্র তিনি এই পদে অধিষ্ঠিত ছিলেন না। ১৯২৪ সালে তাঁর মৃত্যু হয়। 'নাইট্স্ অব লেবর' যে ভুলভ্রান্তি করেছিল, এই নূতন প্রতিষ্ঠান যাতে সে সব

ভুলভ্রান্তি এড়িয়ে যেতে পারে তার চেষ্টা তিনি করেছিলেন। গোড়ার কয়েক বছর তিনি বহুলাংশে নিপুণ শ্রমিককের জাতীয় ইউনিয়নে সঙ্ঘবদ্ধ করার জন্য বিশেষভাবে মনোনিবেশ করেন এবং সঙ্ঘবদ্ধভাবে যৌথ আলাপ-আলোচনার নিষ্পত্তি ও ধর্মঘট মাধ্যমে উন্নততর শ্রমব্যবস্থা আদায়ের কাজে একাগ্রচিত্তে ব্রতী হন। সাংগঠনিক কাজে, ইউনিয়নের সভ্যদের পরিচর্যার জন্য এবং ধর্মঘটের সময় ব্যবহারের জন্য ইউনিয়নের বিপুল অর্থ সঞ্চয়ের উপর তিনি বিশেষ গুরুত্ব আরোপ করেন। কেন না তিনি মনে করতেন ইউনিয়নের শক্তি সঞ্চয়ের এইটিই উপায়। সঙ্গে সঙ্গে ইউনিয়নের উদ্যোগে স্বতন্ত্র রাজনীতিক দল গঠন প্রচেষ্টাকে তিনি সমর্থন করতেন না। বড় রাজনীতিক দলগুলির মধ্যে "যারা শ্রমিকের বন্ধু তাদের পুরস্কৃত করা এবং যারা শত্রু তাদের আঘাত করা"—এই নীতি অনুসরণ করার জন্য শ্রমিকদের তিনি বিশেষভাবে উৎসাহিত করেন। শ্রমিক-বিরোধী আইন প্রণয়নে বাধা সৃষ্টি করার জন্য তিনি ওয়াশিংটনে এবং বিভিন্ন রাজ্যের শাসনকেন্দ্রগুলিতে শ্রমিক প্রতিনিধিদের পাঠিয়েছিলেন।

১৮৮৬ সালে ফেডারেশন একলক্ষ আটত্রিশ হাজার সভ্য সংখ্যা নিয়ে যাত্রা সুরু করে। পরের এক যুগে কিন্তু অস্তিত্ব বজায় রাখার জন্য এই ফেডারেশনকে কঠিন সংগ্রাম করতে হয়েছিল। এই ফেডারেশন ইস্পাত শিল্পের শ্রমিকদের উপর্য্যুপরি দু'টো ধর্মঘটে পরাজিত হয়। এই ধর্ম্মঘটে কোম্পানীর মালিকরা সম্ভাব্য সকলপ্রকার হাতিয়ার নিয়ে ধর্মঘটীদের সঙ্গে প্রচণ্ড সংগ্রাম করেন। ১৮৯৩ সালের অর্থনৈতিক মন্দার সময় এবং চরমপন্থী আন্দোলন ও শ্রমিক আন্দোলনের মধ্যে অন্তর্দ্বন্দ্বের জন্য ফেডারেশন দুর্বল হয়ে পড়ে। ১৮৯৪ সাল পর্যন্ত এ, এফ, এল্-এর সভ্য সংখ্যা মন্থরগতিতে বেড়ে মাত্র ২ লক্ষ ৭৫ হাজারে দাঁড়ায়।

পুলম্যান ধর্মঘট

১৮৯০ থেকে একযুগের মধ্যে রেলওয়ে ব্রাদারহুড ও অন্যান্য ইউনিয়ন প্রতিষ্ঠানে আরও শ্রমিকরা একইভাবে সঙ্ঘবদ্ধ হয়। ঐ সব প্রতিষ্ঠান এ, এফ-এল্-এর অন্তর্ভুক্ত হয়নি। ইউজিন ভি, ডেবস-এর অনুপ্রেরণায় উদ্বুদ্ধ আমেরিকান রেলওয়ে ইউনিয়ন (এ, আর, ইউ,) পুলম্যান কোম্পানীর বিরুদ্ধে যে ধর্মঘট পরিচালনা করে, ঐ সময়ের রেল শ্রমিকদের সংগ্রামের ক্ষেত্রে ঐ ধর্মঘট বিশেষ উল্লেখযোগ্য শ্রমযুদ্ধ। ধর্মঘট ঘোষণা করার সঙ্গে সঙ্গে ফেডারেশন সরকার পুলম্যান কোম্পানীর সম্পত্তি রক্ষার জন্য সৈন্যবাহিনী নিযুক্ত করেন।

সৈন্যবাহিনীর উপস্থিতি, ব্যাপক সরকারী নিষেধাজ্ঞা জারী, আদালত অবমাননার অপরাধে ডেবস্-এর গ্রেপ্তার ইত্যাদি কারণে ধর্মঘট ভেঙ্গে যায় এবং অনতি- বিলম্বে এ-আর-ইউ-এর অবসান ঘটে।

প্রথম বিশ্বযুদ্ধের পূর্বে

১৮৯০ দশকের শেষ ভাগে ভাগ্যলক্ষ্মী যখন পুনরায় প্রসন্না হলেন তখন শ্রমিক আন্দোলনও দৃঢ়পদে অগ্রসর হয়ে চলল। এ-এফ-এল্-এর ভিতরে ও বাইরে শ্রমিক ইউনিয়নগুলির সভ্যসংখ্যা যেখানে পাঁচ লক্ষেরও কম ছিল, ১৯ ৪ সালের মধ্যে সেক্ষেত্রে ২০ লক্ষেরও বেশী সভ্য সংখ্যা দাঁড়ায়। ১৯০২ সালের ইউনিয়নের স্বীকৃতি এবং ৯ ঘণ্টা কাজের দাবীতে সংগঠিত পেন্সিল-ভানিয়ায় কয়লা খাদের শ্রমিকদের পাঁচমাসব্যাপী ব্যাপক ধর্মঘট ঐ সময়কার শ্রম সংক্রান্ত বিষয়ে বিশেষ উল্লেখযোগ্য ঘটনা। এই ব্যাপক ধর্মঘটের বিষয়ে প্রেসিডেন্ট থিওডোর রুজভেল্ট স্বয়ং হস্তক্ষেপ করেন, ফলে সারা 'আনথ্রাসাইট' (কারবনজাতীয় ধূমবিহীন পাথুরে কয়লা) কয়লা শিল্পের সহিত ইউনিয়নের একটি চুক্তি স্বাক্ষরিত হয়।

১৯০৪ থেকে ১৯১৭ সালের মধ্যে বহু উল্লেখযোগ্য ঘটনা ঘটে। ১৯১৭ সালে আমেরিকা প্রথম বিশ্বযুদ্ধে যোগদান করে। উক্ত সময়ের মধ্যে সঙ্ঘ-বদ্ধ শ্রমিক সংস্থার আরও প্রসার হয়, তার সভ্য সংখ্যা ২০ লক্ষ থেকে ৩০ লক্ষে পৌঁছায়, গৃহ নির্মাণ শিল্প বিশেষ উন্নত হয়, এবং ১৯০৯ ও ১৯১০ সালের নাট-কীয় ধর্মঘটের ফলে স্ত্রী-পুরুষের পোষাক-পরিচ্ছদ শিল্পের শক্তিশালী ইউনিয়ন সমূহ গড়ে ওঠে। এই শিল্পে পূর্বে বিষাদময় শোষণমূলক শ্রম পরিবেশের মধ্যে শ্রমিকদের কাজ করতে হত।

আই, ডব্লিউ ডব্লিউ

এই সময়ের মধ্যে ১৯০৫ সালে 'ইন্ডাষ্ট্রিয়াল ওয়ার্কাস' অব দি ওয়ার্ল্ড' নামে ইউনিয়ন স্থাপিত হয়। তার উদ্দেশ্য ছিল নিপুণ ও আধা নিপুণ শ্রমিকদের শিল্প-ভিত্তিক ইউনিয়নে সঙ্ঘবদ্ধ করা। এরপর কয়েক বছর ধরে আই, ডব্লিউ, ডব্লিউ জোরালো সাংগঠনিক আন্দোলন পরিচালনা করে। প্যাসিফিক উপকূলের কাঠের তক্তা শিল্পে নিযুক্ত শ্রমিকদের পূর্বাঞ্চলের সূতাকলের শ্রমিকদের, পশ্চিমাঞ্চলে খনি শ্রমিকদের এবং যাযাবর কৃষি-শ্রমিকদের মধ্যে ও অন্যান্যদের মধ্যে এই আন্দোলন বিশেষভাবে পরিচালিত হয়। এই সংস্থার সভ্যরা "ওব্লিস"

[টলমলে চলনশীলদল (wobblies)] নামে জনসাধারণের মধ্যে পরিচিত ছিল। যুদ্ধের পূর্বে ও যুদ্ধ চলাকালে এই প্রতিষ্ঠান বহুবার বাক্-স্বাধীনতা সংগ্রামে লিপ্ত হয়েছিল। উইলিয়ম ডি হেউড এবং আই, ডব্লিউ, ডব্লিউর অন্যান্য নেতৃবৃন্দ ফরাসী শ্রমিকতন্ত্রবাদের (syndicalism) নীতি সমর্থন করতেন, যুদ্ধ আরম্ভ হবার পর অপরাধ মূলক শ্রমিকতন্ত্রবাদ দায়ে অভিযুক্ত হয়ে ঐ নেতৃবৃন্দের অনেককে আটক করা হয়েছিল।

সরকারী অভিযোগ, বিকৃত প্রশাসনিক নীতি এবং ইউনিয়নের সভ্যগোষ্ঠীর অধিকাংশের দারিদ্র্য—এই সব কারণে আই, ডব্লিউ, ডব্লিউ তার সক্রিয় সাংগঠনিক অভিযান বন্ধ করে দেয়।

প্রথম বিশ্বমহাযুদ্ধ এবং তার পরিণাম

প্রথম বিশ্ব মহাযুদ্ধের সময় অনেকেরই কর্ম সংস্থান হয়েছিল। মালিকগোষ্ঠি এবং সরকারের সকল বিভাগ সমর আয়োজনের উদ্যোগে এ, এফ, এল্ এবং রেলশ্রমিকদের ভ্রাতৃসঙ্ঘশ্রেণীর সহযোগীতা লাভ করার জন্য অধ্যবসায়পূর্ণ প্রচেষ্টা চালান ; ফলে শ্রমিক প্রতিষ্ঠানগুলির উন্নতির মরশুম এসে গেল, যাতে করে ১৯২০ সালে পঞ্চাশ লক্ষ সভ্য সংখ্যা নিয়ে শ্রমিক আন্দোলন এক উচ্চ শিখায় পৌঁছায়। এই সময়ে শ্রমোৎপাদন বাড়াবার উদ্দেশ্যে শ্রমিক-মালিক যুক্ত কমিটি গঠিত হয় এবং অনেকে আশা প্রকাশ করেন যে শিল্পোদ্যোগে যথার্থ গণতন্ত্র প্রতিষ্ঠার দিন আগতপ্রায়। যুদ্ধ বিরতির ঠিক পরেই কিন্তু আমেরিকার মালিকগোষ্ঠি শিল্পে যুদ্ধোত্তর অর্থ-নীতিক মন্দাবাজার সম্পূর্ণ সুযোগ গ্রহণ করে এবং আমেরিকান পরিকল্পনা অনুসরণের অছিলায় ইউনিয়ন আন্দোলনের বিরুদ্ধে সর্বাত্মক সংগ্রাম সুরু করে দেন। মালিকদের এই আক্রমণের বিরুদ্ধে শক্তিশালী ইউনিয়নগুলি তাদের অস্তিত্ব বজায় রাখতে সক্ষম হলেও অপেক্ষাকৃত নতুন ইউনিয়ন সব একেবারে নিশ্চিহ্ন হয়ে গেল। যুদ্ধকালীন উপার্জন মান বজায় রাখার জন্য মালিকদের ঐ আক্রমনের বিরুদ্ধে মরিয়া হয়ে লড়াই করতে গিয়ে ঐ ইউনিয়নগুলি যে সব ধর্ম্মঘট ঘোষণা করে সেই ধর্মঘটে তাদের পরাজয়ের ফলেই তারা নিশ্চিহ্ন হয়ে যায়।

শ্রমিকদের বিরুদ্ধে মালিকদের অভিযান এবং শ্রমিক আন্দোলনের সাময়িক দুঃসময় এই দুই কারণে অনেক ইউনিয়ন অধিকতর জঙ্গীসুলভ রাজনীতিক কার্য্যক্রমের প্রতি আকৃষ্ট হয়। রেলশ্রমিক ইউনিয়নগুলি অন্যান্য শ্রমিক প্রতিষ্ঠান ও প্রগতিশীল দলগুলির সঙ্গে একযোগে 'লীগ ফর প্রগ্রেসিভ পলিটিক্যাল একশন'

অর্থাৎ 'প্রগতিশীল রাজনীতিক সংগ্রাম সংস্থা' প্রতিষ্ঠা করে। ১৯২৪ সালে আমেরিকার প্রেসিডেন্ট পদ নির্বাচন যুদ্ধে এ, এফ, এল-এর কার্যকরী সমিতি প্রগতিশীল দলের মনোনীত প্রার্থী রবার্ট লা ফলেটকে ফেডারেশন ভারপ্রার্থী রূপে গ্রহণ করে। এই সময় কতকগুলি শ্রমিক ইউনিয়ন শ্রমিক ব্যাঙ্ক ও সমবায়-সমিতি গঠন করতে সুরু করে এবং শ্রমিকদের শিক্ষামূলক ও গবেষণামূলক কার্য্যকলাপের দিকে উত্তরোত্তর মনোযোগ দেয়।

১৯২০র শেষদিকে কর্মে নিযুক্ত লোকসংখ্যার বৃদ্ধি হয়। ঐ সময় বহু শ্রমিক, ব্যবসায়ীদের মধ্যে একটি চলতি মত গ্রহণ করেন যে, নব্য ধনতন্ত্রবাদ পূর্বাহ্নেই অর্থনীতিক মন্দা সমস্যার সমাধান করতে সক্ষম হয়েছে। ঐ ধনতন্ত্র-বাদীরা আরও মনে করতেন যে কোম্পানী-নিয়ন্ত্রিত ইউনিয়ন গঠন এবং মালিক-দের দ্বারা পরিচালিত শ্রমিকদের সেবার জন্য কল্যাণ ব্যবস্থা, এই দু'টি সুযোগের ফলে শ্রমিকদের স্বার্থ যথেষ্টভাবে সংরক্ষিত হচ্ছে। এমন কি শ্রমিকদের অনেকেই ব্যবসায়ীদের ঐ চলতি মতের সঙ্গে ঐ সময় একমত ছিলেন। অনেকে আবার একথাও ভোলেন নি যে, ঐ বড় ব্যবসায়ী গোষ্ঠিই মাত্র কয়েক বছর আগে ইউনিয়নের সভ্যদের বিরুদ্ধে দমনমূলক ব্যবস্থা অবলম্বন করেছিল। এর ফলে ইউনিয়ন সংগঠকদের নতুন সভ্য সংগ্রহ করতে বিশেষ বেগ পেতে হয়েছিল। কাজেকাজেই ইউনিয়নের সভ্য সংখ্যাও ক্রমশঃ কমে আসছিল।

রেল-শ্রমিক আইন ও নরিস-লাগার্ডিয়া আইন

এই যুগের মধ্যে কিন্তু অন্যদিকে আবার শ্রমিক-মালিক সম্বন্ধ উন্নততর স্তরে এগিয়ে যায়। আমরা আইন সভায় রেলশ্রমিক আইন প্রণয়নের কথা বলেছি। এই আইনের বিশেষ ধারা অনুযায়ী মালিক প্রবর্ত্তিত "পীলা কুত্তা-চুক্তি" (Yellow Dog Agreement) বে-আইনী ঘোষিত হয়। ঐ চুক্তির সর্ত্ত অনুযায়ী শ্রমিকদের কাজে নিযুক্ত থাকাকালে, এমন কি আইনসঙ্গত ইউনিয়নে যোগদান করাও নিষিদ্ধ ছিল। শ্রমিকদের কর্ম নিয়োগের সময় ঐ চুক্তি বাধ্যতা-মূলকভাবে মালিকরা সম্পাদন করিয়ে নিত। রেল-শ্রমিক আইন বিধান দেয় যে কর্মচারীদের নিজেদের মধ্যে সমিতিভুক্ত হওয়ার স্বাধীনতায় হস্তক্ষেপ করা চলবে না অথবা এমন সর্ত করাও চলবে না, যাতে করে কোনও শ্রমিক ইউনিয়নে যোগদানের অধিকার থেকে বঞ্চিত হতে পারে।

রেল-শ্রমিক আইনের প্রবর্ত্তনের পর ১৯৩২ সালে একজন রিপাব্লিকান প্রেসিডেন্টের শাসনাধীনে নরিস-লাগার্ডিয়া আইন প্রণীত হয়। এই বিষয়ে

আমেরিকার আইনসভা ও কংগ্রেসের সভ্যদের মধ্যে মতবিভেদ সৃষ্টি হয়। ঐ আইন নির্দ্দেশ দেয় যে শ্রমিক-মালিক বিরোধে সর্বাত্মক নিষেধাজ্ঞা জারীর ক্ষমতা ফেডারেল (যুক্তরাষ্ট্রীয়) বিচারালয়ের আর থাকবে না। উক্ত আইন এই যুক্তি প্রতিপন্ন করে যে বর্তমান অর্থনৈতিক পরিবেশে সরকারী কর্তৃপক্ষের অনুমতি সাপেক্ষে মালিকরা যখন কর্পোরেশন কিম্বা অন্যপ্রকার শিল্প-প্রতিষ্ঠান গঠন করে দলবদ্ধ হচ্ছে, তখন তার বিরুদ্ধে "ব্যক্তিগত ভাবে বিনা সংগঠনে একজন শ্রমিক কার্য্যক্ষেত্রে চুক্তি সম্পাদনের স্বাধীনতা ব্যবহার করার ব্যাপারে এবং তার শ্রমদানের ব্যক্তিগত স্বাধীনতা রক্ষার বিষয়ে সাধারণতঃ অসহায় বোধ করে। তার ফলে কর্ম সংস্থানের গ্রহণযোগ্য সর্তাবলী রক্ষা করতেও একক এবং সহায়হীন হয়ে পড়ে।" এই সব অবস্থা বিবেচনা করে ঐ আইন ঘোষণা করে, "সমিতিভুক্ত হবার পূর্ণ স্বাধীনতা, নিজেদের সংগঠন করার ক্ষমতা, চাকুরীর সর্তাবলী ও পরিবেশ সম্বন্ধে আলাপ-আলোচনার জন্য নিজেদের প্রতিনিধি মনোনয়ন করার ক্ষমতা আজ স্বীকার করা প্রয়োজন হয়েছে।" অধিকন্তু শ্রমিকের ঐরূপ প্রতিনিধি পছন্দ করার বিষয়ে মালিকদের হস্তক্ষেপ করার কোনও অধিকার থাকবে না। এমন কি আপোষ-আলোচনার মাধ্যমে শ্রমিক মালিক যৌথ নিষ্পত্তি করার জন্য কিংম্বা পারস্পরিক সাহায্য অথবা আত্মরক্ষার জন্য অন্যপ্রকার সম্মিলিত কার্য্যকলাপ, ইত্যাদি বিষয়েও মালিকদের কোন প্রকার হস্তক্ষেপ কবার অধিকার থাকবে না।

উক্ত নরিস লাগার্ডিয়া আইন দ্বারা শ্রমিকদের কতকগুলি আইনসঙ্গত কার্যকলাপ নির্দ্ধারিত হয়। ঐসব কার্য্যকলাপ দমন করার অথবা সংযত করার কোন ক্ষমতা ফেডারেশন বিচারালয়ের থাকবে না, এটাও নির্দ্ধারিত হয়। শ্রমিক-মালিক বিরোধের ব্যাপারে নিষেধাজ্ঞা জারীর প্রাক্-সর্ত হিসাবে একটি নির্দ্দিষ্ট আইনসম্মত কার্যপ্রণালীও উক্ত আইন দ্বারা বিধিবদ্ধ হয়।

নিউ-ডীল শাসনাধীনে শ্রমিক

ফ্রাঙ্কলিন ডি রুজভেল্টের 'নিউ ডীল' শাসনকালে "ন্যাশান্যাল ইন্ডাষ্ট্রিয়াল রিকভারী এ্যাক্ট, ১৯৩৩"—এই আইনের ৭ (ক) ধারানুযায়ী কর্মচারীদের "নিজেদের নির্বাচিত প্রতিনিধি মারফৎ যৌথভাবে দাবী নিষ্পত্তির আলোচনা করার অধিকার এবং স্বাধীনভাবে সংঘ গঠন করার পূর্ণ অধিকার প্রতিষ্ঠিত করে।" আমেরিকার শ্রমিক, জাতীয় ভিত্তিতে ইউনিয়ন সংগঠন করার ব্যাপক অভিযান সুরু করার অনুপ্রেরণা লাভ করল এই আইনের বলে।

দি ন্যাশানাল লেবর রিলেশন্‌স্‌ অ্যাক্ট, ১৯৩৬

উক্ত আইন প্রণয়নের পরিপ্রেক্ষিতে ১৯৩৬ সালের 'দি ন্যাশানাল লেবর রিলেশন্‌স্‌ অ্যাক্ট' নামে আইন প্রণীত হয়। এর নামান্তর 'ওয়াগনার অ্যাক্ট' নামেই ঐ আইন অধিকতর পরিচিত। নরিস-লাগার্ডিয়া অ্যাক্টের থেকে ওয়াগনার অ্যাক্ট আরও এক ধাপ এগিয়ে গেল। কর্মচারী ও মালিকদের মধ্যে দরদস্তুর করার ক্ষমতার ভারসাম্যের যে পার্থক্য ছিল, সেটা দূর করার প্রচেষ্টা হয় ওয়াগনার অ্যাক্টের দ্বারা, কেন না কর্মচারীদের সমিতিভুক্ত হওয়ার পূর্ণ স্বাধীনতা ছিল না এমন কি কার্যক্ষেত্রে চুক্তি সম্পাদনের সাবলীল স্বাধিকারও ছিল না, অথচ মালিকরা আইনসম্মত সমিতি অথবা অনুরূপ মালিক-সমিতিতে সংগঠিত ছিল।

ওয়াগনার অ্যাক্ট তিনটি কাজ সম্পাদন করেছিল। প্রথমতঃ, ঐ আইন দ্বারা মালিকদের বিশেষ বিশেষ অসাধু শ্রমিক-মালিক আচরণ বে-আইনী ঘোষিত হয়; দ্বিতীয়তঃ, কর্মচারীরা তাদের নিজেদের নির্বাচিত ইউনিয়নে যাতে যোগদান করতে পারে তার জন্য একটা পদ্ধতি নির্দ্দিষ্ট করা হয়; এবং উপসংহারে, ঐ আইনবলে একটি সরকারী প্রশাসনিক বিভাগ প্রতিষ্ঠিত হয়। তার নাম হল 'দি ন্যাশানাল লেবর রিলেশনস্‌ বোর্ড'। দু'টি মৌলিক উদ্দেশ্যে এই বোর্ড গঠন করা হয়। যথা, অসাধু শ্রমিক মালিক আচরণের বিরুদ্ধে বাধ্যতামূলকভাবে আইনসম্মত নিষেধ জারী করা এবং বিশেষ শ্রমিক ইউনিয়নের প্রতিনিধিত্ব দাবী প্রতিষ্ঠিত করার জন্য শ্রমিকদের ভোটদান তদারক করা।

১৯৩৭ সালের ১২ই এপ্রিল তারিখে আমেরিকার সুপ্রীম কোর্ট ঐ আইনকে সংবিধানসম্মত বলে ঘোষণা করেন। ঐ সময় থেকে সুরু করে ১৯৪৭ সালে টাফ্‌ট হার্ট্‌লি অ্যাক্ট * গৃহীত হওয়া পর্যন্ত ওয়াগনার অ্যাক্ট ইউনিয়ন সংগঠন করার এক অনুকূল আবহাওয়ার সৃষ্টি করে এবং ব্যাপক-উৎপাদন শিল্পে শ্রমিকরা যে সঙ্ঘবদ্ধভাবে ইউনিয়নের অন্তর্ভুক্ত, তার মূল কারণস্বরূপ হয়ে দাঁড়ায়। ইউনিয়নসংগঠন অধিকারের যে রক্ষাকবচ আইন দ্বারা সৃষ্টি হয়, তার ফলে ইউনিয়ন সংগঠনের শক্তিশালী বিজয় যাত্রার সম্মুখে প্রাচীন ইউনিয়নবিরোধী সৌধগুলি ধ্বংস হয়ে যায়।

* জ্যাক বারবাশ কর্তৃক লিখিত "টাফ্‌ট-হার্ট্‌লী অ্যাক্ট ইন একশন" দ্রষ্টব্য (প্রকাশক—নিউ ইয়র্ক লীগ ফর ইনডাষ্ট্রিয়াল ডেমোক্রেসী, ১৯৫৬)

সঙ্ঘবদ্ধ শ্রমিক আন্দোলনের ইতিবৃত্ত ১৯৩৭-১৯৫৬

১৯৩০-এর কাছাকাছি সময়ে ব্যাপক ইউনিয়ন-সংগঠন আন্দোলন পরিচালনা যখন সুরু হয়, তখন বিশেষ করে ইস্পাত, মোটরগাড়ী এবং অন্যান্য ব্যাপক উৎপাদনমূলক শিল্পে যে সমস্ত ইউনিয়ন সংগঠন-অভিযানে ব্যাপৃত ছিল, তাদের মধ্যে অনেক ইউনিয়ন অভিমত প্রকাশ করে যে, এই সমস্ত শিল্পে নিযুক্ত শ্রমিকদের কারিগরী শ্রমিক-ইউনিয়নে সংগঠিত করলে, বিশেষ ফলোৎপাদন হবে না এবং তারা বলে যে শ্রমিকদের চাহিদা মেটাতে শিল্পভিত্তিক ইউনিয়নগুলীই হচ্ছে একমাত্র সাংগঠনিক রূপ, যাতে তাদের সংগঠিত করা উচিত। * এই স্থির বিশ্বাসের দ্বারা পরিচালিত হয়েই অবশেষে "কমিটি ফর ইনডাষ্ট্রিয়াল অর্গানাইজেশন" (সি, আই, ও) গঠন করা হয়।

সি, আই, ও'র উৎপত্তি

'ফেডারেল কাউন্সিল অব চার্চেস-'নামে খৃষ্টান ধর্মানুষ্ঠানের কেন্দ্রীয় জাতীয় কাউন্সিলের রিসার্চ বিভাগ কর্তৃক প্রস্তুত নিম্নলিখিত বিবরণটি কমিটি ফর ইনডাষ্ট্রিয়াল অর্গানাইজেশন তথা পরে কংগ্রেস অব ইন্‌ডাষ্ট্রিয়াল অর্গানাই-জেশনস্ নামে পরিচিত সংস্থার স্থাপনা সংক্রান্ত ঘটনাবলীর চুম্বকস্বরূপঃ

"ব্যাপক উৎপাদনমূলক শিল্পসমূহে ইউনিয়ন সংগঠনের বহু দাবী উপস্থাপিত হয়। ১৯৩৪ সালের এ, এফ, এল সমাবেশ (কন্‌ভেন্‌শন) ঐ দাবীর দ্বারা প্রভাবান্বিত হয় এবং কার্যকরী কাউন্সিলকে (Executive Council) নির্দেশ দেওয়া হয় যে লৌহ ও ইস্পাত শিল্পে সংগঠন অভিযান পরিচালনা করা হোক এবং মোটরগাড়ী, সিমেন্ট, অ্যালুমিনিয়াম এবং অন্যান্য ব্যাপক উৎপাদন-মূলক শিল্পসমূহে সাংগঠনিক স্বীকৃতি স্বরূপ সনদ দেবার নির্দেশও উক্ত সমা-বেশের সিদ্ধান্ত অনুযায়ী দেওয়া হয়। কাউন্সিল কিন্তু ঐসব শিল্পে ইতিপূর্বে সংগঠিত কারিকরী শ্রমিক-ইউনিয়নের সাংগঠনিক এলাকা রক্ষার ব্যবস্থায় বাধ্য হয়েছিল।

সাধারণভাবে এই বোঝাপড়া ছিল যে উক্ত নীতির দ্বারা যথার্থ শিল্পভিত্তিক

---

* ক্র্যাফ্‌ট্‌ ইউনিয়ন অথবা কারিগরী শ্রমিক ইউনিয়নের বিবরণের জন্য তৃতীয় অধ্যায় দেখুন।

ইউনিয়নসমূহ সংগঠন করার অনুমতি পাওয়া সম্ভব হবে। শিল্পভিত্তিক ইউনিয়ন গঠননীতির পৃষ্ঠপোষকেরা ঐ সব শিল্পে সাংগঠনিক এলাকার কোনও সীমা রেখা না রেখে সনদ দেওয়া হোক, এ রকম ইচ্ছা প্রকাশ করেন। তাঁরা কিন্তু এটা উপলব্ধি করতে পারেন নি যে, এ, এফ, এল্-এর সংবিধানের সর্ত দ্বারা কার্যকরী কাউন্সিলের ক্ষমতা এমনভাবে সীমাবদ্ধ ছিল যে কারিকরী শ্রমিক ইউনিয়নের নিজস্ব এলাকা সংরক্ষণের দাবী উপেক্ষা করবার কোনও শক্তি কাউন্সিলের ছিল না।"

১৯৩৫ সালের সমাবেশে শিল্পভিত্তিক ইউনিয়নের নেতৃবৃন্দ দেখলেন যে, কাউন্সিল কেবলমাত্র মোটরগাড়ী শিল্পে একটি সীমাবদ্ধ সনদ দ্বারা ইউনিয়ন গঠনের অধিকার দিয়েছেন এবং লৌহ ও ইস্পাত শিল্পে সাংগঠনিক আন্দোলন গঠন করার কোনও প্রচেষ্টাই করা হয়নি। ফলস্বরূপ শিল্পভিত্তিক ইউনিয়ন গঠনের প্রস্তাবকেরা দাবী করলেন যে, এমন নীতি ঘোষণা করা হোক যাতে করে শিল্পভিত্তিক ইউনিয়নগুলি সীমাবিহীন অধিকারের সনদ লাভ করতে পারে, যেমন ইউনাইটেড মাইন ওয়ার্কার্স ইউনিয়নের অধিকার আছে, যার ফলে ঐ ইউনিয়ন খনিতে এবং সংশ্লিষ্ট কাজে নিযুক্ত সকল শ্রমিককে সভ্যভুক্ত করার অনুমতি লাভ করেছিল। বিপুল সংখ্যক ইউনিয়ন বহির্ভূত শ্রমিকদের সংগঠিত করার প্রয়োজনের তাগিদে তাঁরা ঐ দাবী করেন। তাঁরা দেখান যে এলাকা সংগঠনের দাবীর স্বীকৃতি লাভ করার ফলে কারিগরী শ্রমিক ইউনিয়নগুলি যতক্ষণ পৃথকভাবে বিশেষ বিশেষ কারিগরদের ইউনিয়ন গঠন করতে থাকবে, ততক্ষণ পর্য্যন্ত ব্যাপক উৎপাদনমূলক শিল্পসমূহে সংগঠিত শিল্পভিত্তিক ইউনিয়নের শ্রমিকরা বিভক্ত হয়ে যাবে, ফলে শিল্পভিত্তিক ইউনিয়ন গঠন করা একেবারেই অসম্ভব হয়ে উঠবে।

শিল্পভিত্তিক ইউনিয়নের নেতৃবৃন্দের ঐ দাবী ভোটের দ্বারা অগ্রাহ্য হয়ে যায়। ঐ প্রস্তাবের পক্ষে ১০,৯৩৩ ভোট এবং বিপক্ষে ১৮,০২৪ ভোট গৃহীত হয়। প্রতি ১০০ জন সভ্যের অথবা ঐ সংখ্যার গরিষ্ঠ ভগ্নাংশের জন্য একটি করে ভোট গ্রাহ্য ছিল। কিন্তু ঐ যে ১০,৯৩৩ ভোট যাঁরা দিলেন, তাঁরা নানা-প্রকার ইউনিয়নের প্রতিনিধিত্ব করেছিলেন, কেবলমাত্র শিল্পমূলক ইউনিয়নেরই প্রতিনিধি তাঁরা ছিলেন না। কারিগরী শ্রমিক ইউনিয়ন, সংযুক্ত ইউনিয়ন, ফেডারেল ইউনিয়ন, বিভিন্ন অঙ্গ রাষ্ট্রীয় লেবর ফেডারেশন এবং "সিটি সেণ্ট্রাল" নামে পরিচিত স্থানীয় ইউনিয়নগুলির ফেডারেশন--এই সব বিভিন্ন ইউনিয়নের প্রতিনিধিরাও ছিলেন ঐ ভোটদাতাগণের মধ্যে। হিসাব করে দেখা গেছে যে

ঐ ভোট যাঁরা দিয়েছেন তাঁরা এমন সব ইউনিয়নের প্রতিনিধিত্ব করেছেন, যাদের সামগ্রিক সভ্য জনসংখ্যা ছিল ১,০০,০০০ লক্ষ, পক্ষান্তরে এ, এফ, এল্-এর সভ্য সংখ্যার শতকরা ৩৬ জন। নিছক কারিগরী ইউনিয়ন থেকে শিল্পভিত্তিক ইউনিয়ন গঠনের অনুকূলে কতটা প্রবল ও ব্যাপক মত ছিল সেটা ঐ ভোট-দানের দ্বারা সূচিত হয়েছিল।

১৯৩৫ সালের ১০ই নভেম্বর আটটি প্রধান ইউনিয়নের প্রতিনিধিগণ 'কমিটি ফর ইনডাষ্ট্রিয়াল অর্গানাইজেশন' প্রতিষ্ঠা করেন। ব্যাপক উৎপাদনমূলক শিল্পে সংগঠন বহির্ভূত শ্রমিকদের শিল্পভিত্তিক ইউনিয়নে সঙ্ঘবদ্ধ করে, সেই ইউনিয়নগুলিকে এ, এফ, এল্-এর অন্তর্ভুক্ত করাই কমিটির উদ্দেশ্য ছিল। কারিগরদের ইউনিয়ন যে সব শিল্পে শক্তিশালী, সেই সব শিল্পে আক্রমাত্মক সংগঠন প্রচেষ্টা করার কোন বাসনাই ঐ কমিটির ছিল না। তাদের দৃঢ় বিশ্বাস ছিল যে শিল্পভিত্তিক ইউনিয়ন একবার সংগঠিত হবার পর এলাকাভুক্তির দাবীতে ঐরূপ ইউনিয়নকে বিভক্ত করার অনুমতি কারিগরী শ্রমিক ইউনিয়ানদের দেওয়া উচিত হবে না। বিশেষ করে যে সব ক্ষেত্রে কারিগরী শ্রমিক ইউনিয়ন কোনও বিশেষ শিল্পে সংগঠন গড়ে তুলতে পারেনি অথচ কেবল কাগজে কলমে নিজেদের গণ্ডীর দাবী বজায় রাখবার চেষ্টা করেছে, সেই সব ক্ষেত্রে কমিটি শিল্পভিত্তিক ইউনিয়নে কারিগরদের হস্তক্ষেপ না করার নীতির ওপর বিশেষ গুরুত্ব আরোপ করে।

১৯৩৬ সালে জানুয়ারী মাসের বৈঠকে কার্যকরী কাউন্সিল ঘোষণা করে যে, সি, আই, ও, হচ্ছে এ, এফ, এল-এর কর্তৃত্বাধিকারের প্রতিদ্বন্দ্বী স্বরূপ, কেননা ঐ প্রতিষ্ঠান দ্বৈতমূলক উদ্দেশ্য ও আনুষ্ঠানিক নীতি অনুসরণ করে। এই কারণে কার্যকরী কাউন্সিল সি, আই, ও, ভেঙ্গে দেবার দাবী করে। সি, আই, ও, কোনও রূপ দ্বৈতমূলক কার্যকলাপ অস্বীকার করে এবং জানায় যে তারা ইউনিয়ন গঠন ও স্বীকৃতির জন্য কোনও সনদ ব্যবহার করে না; তাছাড়া এও ঘোষণা করে যে, কারিগরী ভিত্তিতে প্রতিষ্ঠান গঠন করা যদি ন্যায্য বলে স্বীকৃত হয়, তা হলে শিল্পভিত্তিক ইউনিয়ন গঠন করার উৎসাহ দানও বিধিবহির্ভূত হতে পারে না এবং জোরের সঙ্গে দাবী করে যে সি, আই, ও, আমেরিকার শ্রমিক-আন্দোলন শক্তিশালী করার জন্য অর্থব্যয় করতে প্রস্তুত, কোনও ক্ষমতা বা পদ আত্মসাৎ করা তাদের উদ্দেশ্য নয়।

দুই দলের বিবাদ আরও ব্যাপক হয়ে উঠল। ১৯৩৬ সালের আগষ্ট মাসে এ, এফ, এল, কার্যকরী কাউন্সিল দশটি ইউনিয়নকে সেই পদ থেকে অস্থায়ীভাবে

অপসৃত করে এবং তাদের অক্টোবর মাসে এ, এফ, এল "কনভেনশনে" প্রতিনিধি প্রেরণ বন্ধ করে দিল। ঐ ইউনিয়নগুলো সি, আই, ও'র অন্তর্ভুক্ত, এই অপরাধে ঐ শাস্তিমূলক ব্যবস্থা এ, এফ, এল, গ্রহণ করল। মোটরগাড়ীর কারখানা, ইস্পাত, রবার, বস্ত্র, এ্যালুমিনিয়াম এবং অন্যান্য শিল্পে সাংগঠনিক প্রচেষ্টাতে সি, আই, ও বিস্তীর্ণ সাফল্য লাভ করায় সব রকম সালিশীর চেষ্টা ব্যর্থ হয়ে যায় এবং বিবাদও ব্যাপক আকার ধারণ করল। শান্তি প্রতিষ্ঠার সব প্রস্তাব অগ্রাহ্য হল। দুই দল পরস্পরের এলাকায় আক্রমণ সুরু করায় তিক্ততা আরও বেড়ে যায়। ১৯৩৮ সালের জানুয়ারী মাসে তিনটি এবং এপ্রিল মাসে ছয়টি সি, আই, ও'র অন্তর্ভুক্ত ইউনিয়নকে এ, এফ, এল, কাউন্সিল বহিস্কার করে এবং রাজ্যের এবং এলাকার ফেডারেশন থেকে সমস্ত সি, আই, ও ও, ইউনিয়নকে বহিস্কার করে দেবার নির্দেশ দেয় কার্যকরী কাউন্সিল। ঐ সালে 'কমিটি ফর ইন্‌ডাস্ট্রিয়াল অর্গানাইজেশন' নাম পরিবর্তিত হয়ে 'কংগ্রেস ফর ইন্‌ডাস্ট্রীয়াল অর্গানাইজেশন' নামকরণ হয় এবং ঐ প্রতিষ্ঠান জাতীয় ও আন্তর্জাতিক প্রতিষ্ঠান রূপে একটি নিজস্ব সংবিধান গ্রহণ করে।

দ্বিধাবিভক্ত শ্রমিক আন্দোলন বিশেষ বিশৃঙ্খলার সৃষ্টি করে। শিল্পের বিভিন্ন বিভাগ এই বিবাদের গণ্ডীর মধ্যে আবদ্ধ হয়ে পড়ল এবং শ্রমিক ইউনিয়নকে স্বীকৃতি দিতে ইচ্ছুক অনেক মালিক পরস্পর-বিরোধী দাবীর সম্মুখীন হয়ে অসুবিধায় পড়লেন। এর ফলে 'ন্যাশানাল লেবর রিলেশন্‌স্ বোর্ডের' কাজ জটিল হয়ে পড়ল, কেন না ফ্যাক্টরী ও তার আঙ্গিক যন্ত্রঘরের শ্রমিক প্রতিনিধিত্ব অধিকারের প্রশ্নে ঐ বোর্ড যখনই কোন রায় প্রকাশ করেন, তখনই দুই তরফ থেকেই বোর্ডকে সেই রায়ের সমালোচনার সম্মুখীন হতে হলো; রাজনৈতিক ও আন্তর্জাতিক পরিস্থিতির ক্ষেত্রে দুই দলের পরস্পর-বিরোধী কার্যক্রম শ্রমিক সংস্থা দু'টির তরফ থেকে এখন-তখন প্রকাশিত হতে লাগল এবং শ্রমিক আন্দোলনের প্রতি সহানুভূতিশীল বন্ধুদের পক্ষে এই ঝগড়ার মধ্যে পড়ে পক্ষপাতিত্ব দোষ এড়ানো অসুবিধাজনক হয়ে পড়ল।

কতকগুলি ঘটনার সমন্বয়ে অবশ্য শ্রমিক আন্দোলনের মধ্যে এই বিবাদের ফলে সামগ্রিকভাবে শ্রমিক ইউনিয়নগুলির সভ্যসংখ্যা হ্রাস না পেয়ে বরং প্রবল-ভাবে ঐ সভ্যসংখ্যা বাড়তেই লাগল। ব্যবসাক্ষেত্রে উন্নতির উর্দ্ধগতি, 'ন্যাশানাল লেবর রিলেশন বোর্ড অ্যাক্টের' ফলাফল, এ, এফ, এল-ভুক্ত প্রাক্তন কারিগরী ইউনিয়ন ও শিল্পভিত্তিক ইউনিয়নগুলির মধ্যে নূতন উদ্দীপনা সৃষ্টি, এবং সি, আই, ও, প্রতিষ্ঠানের বলিষ্ঠ সাংগঠনিক প্রেরণ—এই কয়েকটি 'উৎপাদক কারণের

ফলে ঐ সভ্যসংখ্যার বৃদ্ধি হয়। বাণিজ্যিক মন্দার প্রথম দিনগুলির তুলনায় ১৯৫০ সালের প্রারম্ভে করিগরী ও শিল্পভিত্তিক ইউনিয়নগুলির সভ্যসংখ্যা পাঁচগুণ বেড়ে গেল।

দি ট্যাফ্‌ট-হার্টলি এ্যাক্ট

১৯৪০ দশকের প্রথম দিকে মালিকগোষ্ঠী ওয়াগনার অ্যাক্টের বিরুদ্ধে এক শক্তিশালী আন্দোলন স্বরু করলেন। মালিকদের মন্তব্য হচ্ছে, ঐ আইন তাদের বিরুদ্ধে কতকগুলি বিষয়ে বৈষম্যমূলক ব্যবস্থা অবলম্বন করেছে। যুক্তরাষ্ট্রের কংগ্রেসে দুটি ব্যবস্থাপক সভাগৃহে ১৯৪৭ সালে রিপাব্লিকান দল, নিবাচনে যখন সংখ্যাগরিষ্ঠতা লাভ করল, তখন আইনের বিধান মারফৎ ট্যাফট-হার্টলি এ্যাক্ট ওয়াগনার এ্যাক্টের স্থান অধিকার করল। (ট্যাফট-হার্টলি এ্যাক্ট সরকারীভাবে লেবর ম্যানেজমেন্ট রিলেশন এ্যাক্ট অথবা শ্রমিক-মালিক সম্পর্কিত আইন নামে পরিচিত।)

অধিকাংশ ক্ষেত্রে ওয়াগনার এ্যাক্টে মালিকদের অসাধু আচরণ বিষয়ক ধারাগুলি ট্যাফট হার্টলি আইনের মধ্যে অপরিবর্তিত আকারে সন্নিবিষ্ট হল। অবশ্য এই নতুন আইনে ইউনিয়নের বিরুদ্ধে মালিকদের কতকগুলি নতুন কৌশল আইন সম্মত করা হয়। ওয়াগনার আইনে যেমন ছিল, তেমনি এই নতুন আইনেও নিজেদের নির্বাচিত প্রতিনিধিদের মাধ্যমে যুক্ত দাবীর নিষ্পত্তি করাব অধিকার ছিল; এবং কর্মচারীদের নিজ সংগঠন করার অধিকারে মালিকদের হস্তক্ষেপ প্রতিবোধ ক্ষমতা ওয়াগনার আইনে যেমন ছিল, তেমনি নতুন আইনেও বলবৎ থাকে। আর্থিক অথবা অন্য কোন রকম চাপ সৃষ্টি করে শ্রমিক প্রতিষ্ঠানের ওপর মালিকদের প্রভুত্ব বজায় রাখার চেষ্টা নিষিদ্ধ হয়। 'লেবর ম্যানেজমেন্ট রিলেশন, আইন দ্বারা প্রতিষ্ঠিত উপায় অবলম্বন করার অপরাধে অথবা ইউনিয়নভুক্তি কিম্বা ইউনিয়ন সম্পর্কিত কার্যকলাপের জন্য কর্মচারীদের বিরুদ্ধে কোনরূপ বৈষম্যমূলক ব্যবস্থাও নিষিদ্ধ হয়। ঐ আইনের নির্দেশানুযায়ী মালিক কোন বিশেষ শিল্পের একক ফ্যাক্টরীর বা কারখানার সংখ্যাগরিষ্ঠ শ্রমিকদের সঙ্গে যুক্ত দাবীর নিষ্পত্তি করতে বাধ্য হয়।

এদিকে আবার মালিকদের বিরুদ্ধে এবং ব্যক্তিগতভাবে কোন সহকর্মী শ্রমিকদের বিরুদ্ধে আসধু-শ্রমিক-আচরণ আখ্যায়িত একসারি নিয়মাবলী ট্যাফ্‌ট-হার্টলি আইনে প্রণীত হয়, সেসব ধারাগুলি ওয়াগনার আইনে বিধিবদ্ধ ছিল না। ঐ আইনে ইউনিয়নের কতকগুলি অধিকারও সীমাবদ্ধ করে দেওয়া

হয়। যেমন তত্ত্বাবধায়ক, পেশাগত কর্মচারী, প্রহরী ও চৌকিদার,ইত্যাদি "রক্ষী" কর্মচারী গোষ্ঠীকে ইউনিয়নের অন্তর্ভুক্ত করার বিষয়ে ঐ বাধানিষেধ সৃষ্টি হয়।

ওয়াগনার এ্যাক্টে জাতীয় শ্রমিক-মালিক সম্পর্কিত বোর্ড ('ন্যাশনাল লেবর রিলেশনস্ বোর্ড') যে নিজেই যুগপৎ অভিযোক্তা ও বিচারক, এরূপ বিরুদ্ধ সমালোচনা করা হত। ট্যাফ্ট হার্টলি আইনে ঐ মন্দ ওজর-আপত্তি নিরসন করার জন্য এ বিষয়ে কিছু পরিবর্তনের ব্যবস্থা করা হয়। আইনের বিধানে অভিযোগমূলক ব্যবস্থা অবলম্বনের জন্য সাধারণভাবে নিযুক্ত (জেনারেল) কৌঁসুলিকে স্বাধীন অভিযোগের অধিকার দিয়ে আমেরিকার প্রেসিডেণ্ট স্বয়ং মনোনয়ন করবেন এবং বোর্ড বিচার বিষয়ক ব্যবস্থা অবলম্বন করবেন, এইরূপ ধারা উক্ত আইনে নূতনভাবে যোজনা করা হল।

ট্যাফ্ট-হার্টলি আইন অনুযায়ী কৌঁসুলির নিজের বিবেক-বিবেচনা অনুযায়ী শমন জারী করার একমাত্র অধিকার থাকবে এবং আঞ্চলিক বোর্ডগুলির প্রশাসন ব্যবস্থা চালু করার প্রধান অধিকার কৌঁসুলির ওপর ন্যস্ত হল।

ধর্মঘট করার জন্য ষাট দিনের আগাম নোটিশ জারী করার প্রয়োজনীয়তা এবং জাতীয় জরুরী অবস্থার সৃষ্টি করতে পারে—এই ধরণের ধর্ম্মঘটের আশী দিনের মধ্যে নিবদ্ধ করার জন্য নিষেধাজ্ঞা জারী কবার ক্ষমতা বিচারালয়ের ওপর দেবার ব্যবস্থা ট্যাফ্ট-হার্টলি আইনে করা হল। উচ্চতর বেতনলাভের জন্য অথবা অন্য কোন আর্থিক লাভের জন্য ধর্মঘটী শ্রমিকদের পরিবর্তে অন্য আর এক দল শ্রমিককে যদি নিযুক্ত করা হয়,তাহলে ঐ ধর্মঘটী শ্রমিকেরা তাদের সমস্ত অধিকার থেকে বঞ্চিত হবে - এরূপ বিধান এ আইনে করা হয়। অবশ্য অসাধু শ্রমিক-বিরোধী আচরণের বিরুদ্ধে কোন ধর্মঘটের ক্ষেত্রে ঐ ধারা প্রযোজ্য হবে না, এরূপ ব্যবস্থাও করা হয়েছে। ইউনিয়ন কোন গৌণ বয়কট আন্দোলনে লিপ্ত আছে এরূপ অভিযোগ যদি সত্য প্রমাণিত হয়, তাহলে বাধ্যতামূলক ধারা অনুযায়ী প্রধান কৌঁসুলি ইউনিয়নের বিরুদ্ধে বিচারালয়ের নিষেধাজ্ঞা জারী করার আবেদন করতে বাধ্য এবং ঐ ধারা অনুযায়ী মালিকদেরও ক্ষমতা দেওয়া আছে, যাতে করে তারা ইউনিয়নের বিরুদ্ধে ফেডারেল কোর্টে ঐ অভিযোগে ক্ষতিপূরণের দাবীর মামলা করতে পারেন। অধিকন্তু ইউনিয়নের তরফ থেকে খরচ-পত্রের নিয়মিত দৈনন্দিন হিসাব দাখিল করা না থাকলে অথবা কর্মকর্তাদের কেহ কম্যুনিষ্ট নন, শপথপত্রে এরূপ প্রয়োজনীয় ঘোষণা স্বাক্ষরিত যদি না থাকে এবং কতকগুলি আবশ্যকীয় নির্দিষ্ট ইউনিয়ন সংবিধানের ধারা যদি নির্দিষ্ট না থাকে, তাহলে এই আইনের ধারা অনুযায়ী ন্যাশানাল লেবর

রিলেশন্‌স বোর্ডের কোনরূপ সাহায্য দাবী করার অধিকার থেকে ঐ ইউ-নিয়নকে বঞ্চিত করা হবে। ট্যাফ্‌ট্‌-হার্টলি আইন দ্বারা কোন ফেডারেলপদের জন্য নির্বাচন দ্বন্দ্বের তহবিলে ইউনিয়নের তরফ থেকে অর্থদানও নিষিদ্ধ করা হয়।

ট্যাফ্‌ট-হার্টলি আইনের বিশ্লেষণ

শ্রমিক প্রতিনিধিরা এবং শ্রমিক মালিক সম্পর্কের বহু অনুরাগী ছাত্র ট্যাফ্‌ট-হার্টলি এ্যাক্টের নিম্নলিখিত সমালোচনা করেছেন :—

শিল্প বিরোধের জরুরী অবস্থায় নিষেধাজ্ঞা জারী

এঁরা দাবী করেন যে শিল্প-বিরোধের জরুরী অবস্থায় আশী দিনের নিষেধাজ্ঞা জারী করার সর্ত থাকায়, বিরোধের আশু নিষ্পত্তি সাধন করার পরিবর্তে তাকে বিলম্বিত করার সুযোগ সৃষ্টি করেছে। 'ফেডারেল কন্‌শিলিয়েশন ও মিডিয়েশন সার্ভিসে'র একজন প্রাক্তন অধিকর্তার ঐ অভিমত তাঁরা উল্লেখ করেন। আইনের দ্বারা শিল্প-বিরোধের সমস্যাগুলি সমাধান করার প্রচেষ্টা, অন্ততঃ আশী দিনের জন্য ধর্মঘটের গতি মালিকদের অনুকূলে যাবে, এরূপ সমালোচনা উক্ত অধিকর্তা করেন। (বারবাশ লিখিত "ট্যাফ্‌ট হার্টলি আইনের ফলাফল" পুস্তকের ১৯ থেকে ২৩ পাতা দেখুন।)

'ইউনিয়নের সভ্যদেরই চাকুরীতে অধিকার থাকবে'

এই সমালোচকরা আবও দাবী করেন যে কেবলমাত্র ইউনিয়নের মেয়েপুরুষ সভ্যদের চাকুরীতে গ্রহণ করা হবে এই 'ক্লোস্‌ড্‌ শপ' নীতি তুলে দেওয়ায় বহু ইউনিয়ন এবং শিল্প ক্ষতিগ্রস্ত হয়েছে। বিশেষ গৃহাদি নির্মাণ শিল্প, সামুদ্রিক শিল্প এবং আমোদ প্রমোদ শিল্পে এই ক্ষতি উল্লেখযোগ্য। কেননা এই বিশেষ বিশেষ শিল্প ইউনিয়নের কর্মচারী সংগ্রহ কেন্দ্রের (Union hiring hall) মাধ্যমেই মালিক ও তার কর্মচারীদের মধ্যে একটা সুবুদ্ধিসম্পন্ন যোগাযোগ সৃষ্টি করা সম্ভব ছিল।

গৌণ বয়কট

সমালোচকদের দৃষ্টিতে সকল গৌণ বয়কট নিষিদ্ধ করার সর্ত দ্বারা শ্রমিক আন্দোলনের উপর অবিচার করা হয়েছে, এই যুক্তি ট্যাফ্‌ট-হার্টলি আইনেরই একজন রচয়িতা স্বয়ং সেনেটর রবার্ট এ ট্যাফ্‌ট তাঁর মৃত্যুর পূর্বে স্বীকার করে গেছেন।

মালিকদের স্বাধীন ভাষণের অধিকার

সমালোচকরা দাবী করেন যে ঐ আইনের ৮ (গ) ধারায় নিবদ্ধ স্বাধীন ভাষণ সম্পর্কিত সংশোধন ব্যাপক ক্ষমতা দিয়েছে মালিকদের হাতে, যাতে করে মালিকরা কর্মচারীদের কার্য্যকলাপে বাধা সৃষ্টি করার জন্য বিনা দণ্ডে ইউনিয়নের বিরুদ্ধে নানাপ্রকার বিবৃতি প্রচার করার অধিকার লাভ করেছেন।

ধর্মঘটীদের চাকুরীর নিরাপত্তা নাশের সর্ত

সমালোচকরা বলেন অর্থনৈতিক ধর্মঘটী, অর্থাৎ বেতন, কাজের সময় এবং আনুষঙ্গিক সর্তাবলী নিয়ে শিল্প-বিরোধ নিষ্পত্তির জন্য শ্রমিক যে ধর্মঘট করে, সেই ধর্মঘট চালু অবস্থায় ধর্মঘটীর স্থান যদি অন্যের দ্বারা অধিকৃত হয়, তাহলে সে তার চাকুরীব নিরাপত্তা খুইয়ে ফেলবে- এই যে আইনের সর্ত করা হল তাতে করে ধর্মঘট-ভাঙ্গার উৎসাহই দেওয়া হয়েছে।

শ্রমিকদের বিরুদ্ধে ক্ষতিপূরণের মামলা

জাতীয় শিল্পবিরোধ শ্রমিকের বিরুদ্ধে কতকগুলি বিশেষ ধরণের ক্ষতিপূরণের মামলা করার যে অধিকাব মালিককে এই আইনে দেওয়া হয়েছে, তার দ্বারা ইউ-নিয়নের ওপর একটা অন্যায়ভাবে বোঝা চাপিয়ে দেওয়া হয়েছে। ঐটাকে শিল্পে শান্তি প্রতিষ্ঠার কোন কৌশল বলে ধরা যায় না বরং এর দ্বারা শ্রমিক-মালিকের পাবস্পরিক সম্পর্কের মধ্যে যুযুধ্যমান মনোভাবের সৃষ্টি করেছে—সমালোচকরা এরূপ মন্তব্য করেছেন।

যে সব শ্রমিকগোষ্ঠীকে আইনের গণ্ডীবহির্ভূত করার নীতি

সমালোচকেরা আরও বলে, যে সব চাষের শ্রমিক ও কারখানার সর্দ্দারদের আইনের গণ্ডী বহির্ভূত করা হয়েছে, তাদের আইনের আশ্রয়ের মধ্যে নিয়ে আসা উচিত।

কর্তৃত্বের বিভাজন

স্বাধীন প্রধান কৌঁসুলি এবং বোর্ডের মধ্যে যে প্রশাসনিক বিভাগ সৃষ্টি করা হয়েছে, তার দ্বারা পারস্পরিক বিবাদ, দীর্ঘসূত্রতা এবং প্রশাসনিক অক্ষমতা সৃষ্টির সম্ভাবনা বেড়ে যাবে, এ যুক্তিও সমালোচকেরা দেখিয়েছেন।

"কাজ করার অধিকার" রক্ষা সম্পর্কিত আইন

ঐ আইনের ১৪ (খ) ধারায় কতকগুলি অঙ্গরাষ্ট্রীয় আইন বিধিসঙ্গত বলে ঘোষণা করা হয়েছে, সেগুলি ইউনিয়নের নিরাপত্তা বিরোধী আইন। উক্ত আইনের সমর্থকেরা কাজ করারঅধিকার রক্ষা করার অজুহাতে তাকে সমর্থন করেছেন। কিন্তু ট্যাফ্‌ট-হার্টলি আইনের সমালোচকেরা দাবী করেন আইনের মৌলিক নীতিকে উপেক্ষা করেই ঐ ধারা সন্নিবিষ্ট করা হয়েছে, কেননা যুক্তরাষ্ট্রীয় আইন অঙ্গরাষ্ট্রের বিরুদ্ধ আইনকে সচরাচর বাতিলই করে দেয়। সমালোচকেরা এই অসঙ্গতি দেখিয়েছেন।

এন্-এল্-আর-বি-কৃত আইনের ব্যাখ্যা

১৯৫৪ ও ১৯৫৫ সালে শ্রমিক ইউনিয়ন ন্যাশনাল লেবর রিলেশন্‌স্ বোর্ডের কয়েকটি আইনের ব্যাখ্যার প্রকাশ্য নিন্দা করেছে। বোর্ডের এইসব ব্যাখ্যাগুলির দ্বারা জাতীয় ভিত্তিতে অন্তর্রাষ্ট্রীয় কারবারে নিযুক্ত কতকগুলি শ্রমিকগোষ্ঠীকে— আইনের আশ্রয়বহির্ভূত করা হয়, যেমন খুচরা বিক্রয়ের দোকানের কর্মচারী, বিদ্যুৎশক্তি পরিচালন কেন্দ্রের শ্রমিক, টি, ভি ও বেতার কেন্দ্রেব শ্রমিক, সংবাদ-পত্রের কর্মচারী, অবশ্য প্রয়োজনীয় ও সেবামূলক দ্রব্যোৎপাদক কারবারে নিযুক্ত কর্মী।

যৌথ-আপোষ নিষ্পত্তির আলোচনায় হস্তক্ষেপ

শ্রমিক-মালিক সম্পর্কের ইতিহাস পাঠেচ্ছু বহু অনুরাগী ছাত্র পরিতাপের সাথে বলেন, যৌথ-আপোষ নিষ্পত্তির গণতান্ত্রিক ধারা এই আইন প্রণয়নের ফলে ব্যাহত হয়েছে এবং মানবীয় সম্বন্ধের ক্ষেত্রে আইনজীবিদেব নিয়োগ, বিচারালয়ের আশ্রয়ে আইনের ব্যাখ্যা ও বিচারালয়ের সিদ্ধান্ত গ্রহণ উত্তরোত্তর বৃদ্ধি পেয়েছে।

ট্রুম্যান প্রশাসনাধীনে শ্রমিক ইউনিয়ন

১৯৪৭ সালে প্রেসিডেন্ট ট্রুম্যানের নামঞ্জুর আদেশ উপেক্ষা করে ট্যাফ্‌ট-হার্টলি এ্যাক্ট আইনসভায় গৃহীত হয়। এর ফলে অর্থনীতিক ক্ষেত্রে শ্রমিকদের আন্দোলন সীমাবদ্ধ হলেও, রাজনৈতিক ক্ষেত্রে শ্রমিকদের কার্য্যকলাপ বৃদ্ধির উৎসাহ এনে দেয়। এ, এফ, এল, লেবর লীগ ফর পলিটিক্যাল এ্যাকশন (আই, এন, পি, এ) অর্থাৎ রাজনৈতিক আন্দোলন পরিচালক শ্রমিক সঙ্ঘ প্রতিষ্ঠা করে এবং পলিটিক্যাল এ্যাক্‌শন কমিটি নামে একটি সংস্থা সি,

আই, ও, সুরু করল। বহু বিপর্য্যস্তকারী বাধা সত্ত্বেও হ্যারি, এস্, ট্রুম্যান ১৯৪৮-এ যে পুনরায় নির্বাচিত হলেন, অনেকে বলেন এই দুটি শ্রমিক সংস্থার সমর্থনসূচক দুধর্ষ কার্য্যকলাপ তার জন্য দায়ী।

১৯৪০ দশকের শেষপ্রান্তে বহু কমিউনিষ্ট অধিকৃত ইউনিয়নকে সি, আই, ও থেকে বহিস্কৃত করা হয় এবং সামাজিক বীমা, নিম্নতম মজুরী নির্দ্ধারণ এবং অন্যান্য শ্রমিক ও সামাজিক আইন প্রণয়নের ক্ষেত্রে সঙ্ঘবদ্ধ শ্রমিক আন্দোলনকে আইনসভার সংগ্রামে অংশগ্রহণ করতেও দেখা যায়। এই শ্রমিক কল্যাণ-মূলক ব্যবস্থাপন, শ্রমিকদের শিক্ষামূলক কার্যকলাপ ইত্যাদি ব্যাপারে অনেক শ্রমিক ইউনিয়ন তাদের কর্মব্যস্ততা প্রচুর বাড়িয়েছিল এবং তারা আন্তর্জাতিক পরিস্থিতির দিকে অধিকতর নজর দিয়েছিল। ইন্টারন্যাশানাল কন্‌ফেডারেশন অব ফ্রি ট্রেড ইউনিয়নের সভ্য হিসাবে এ, এফ, এল, ও সি, আই, ও আন্ত-র্জাতিক ক্ষেত্রে পরস্পরের মধ্যে নিবিড় সহযোগীতার সম্পর্ক গড়ে তুলতে সক্ষম হয়েছিল। এই সম্পর্কে সপ্তদশ অধ্যায়ে বিস্তারিতভাবে আলোচনা করা হয়েছে।

ঐক্যের দিকে

১৯৫২ সালে প্রেসিডেণ্ট পদের জন্য গণতান্ত্রিক দলের প্রার্থী আডলাই, ই, ষ্টিভেনসনকে সি, আই, ও এবং এ, এফ, এল, উভয় সংস্থাই সমর্থন করেন। এ, এফ, এল-এর সম্মেলনে সরকারী কোন প্রেসিডেণ্ট-পদপ্রার্থীকে সমর্থন ইতি-হাসে এই প্রথম ঘটনা। আইসেনহাওয়ার প্রশাসন ক্ষমতায় অধিষ্ঠিত হবার অল্প কিছুদিন পূর্বে এ, এফ, এলের বহু উচ্চ সম্মানিত সভাপতি উইলিয়ম গ্রীন এবং বহু জনপ্রিয় সি, আই, ওর সভাপতি ফিলিপ মারে-উভয়েই পরলোকগমন করেন এবং দুজন সক্ষম এবং খুব উৎসাহী ব্যক্তি যথাক্রমে জর্জ মিনী এবং ওয়াল্‌টার পি রুথার ঐ দুটি পদের উত্তরাধিকারী নির্বাচিত হলেন।

প্রেসিডেণ্ট ট্রুম্যানের পদাধিকারের নির্দ্ধারিত সময় অতিবাহিত হওয়ার পর, শ্রমিকসংস্থার উপর নূতনভাবে আক্রমণ, সঙ্ঘবদ্ধ শ্রমিকসংস্থার নবনির্বাচিত নেতৃবৃন্দের অগ্রাধিকার লাভ এবং বহু ঘরোয়া ও আন্তর্জাতিক সমস্যা বিষয়ে এ, এফ, এল ও সি, আই, ও'র মধ্যে সার্থক সহযোগীতা এই কয়েকটি ঘটনা ১৯৫০- সালের প্রথম দিকে দুটি বৃহৎ শ্রমিক ফেডারেশনের মধ্যে ঐক্যসাধন প্রচেষ্টার প্রেরণা জোগায়। ১৯৫৩ সালে এ, এফ, এল—সি, আই, ও ঐক্য-সাধন কমিটি যুক্তভাবে গঠিত হয়। ঐ কমিটি দু'টি প্রতিষ্ঠানের প্রতিনিধিদের

নিয়ে গঠিত হয় এবং দু'টি ফেডারেশনকে সম্পূর্ণভাবে মিলিত করার উদ্দেশ্যে বৈঠক এবং মিলনের সম্ভাবনা অনুসন্ধান করার ভার কমিটির ওপর অর্পণ করা হয়।

অনাক্রমণ চুক্তি

১৯৫৩ সালের জুন মাসে ঐক্যসাধন কমিটি একটি অন্তবর্তীকালীন রিপোর্ট দাখিল করে সুপারিশ করে যে, ঐক্যের দিকে, প্রথম পদক্ষেপরূপে এ, এফ, এল ও সি, আই, ও একটি অনাক্রমণ চুক্তি গ্রহণ করুন এবং তাদের সভ্যভুক্ত ইউ-নিয়নগুলি যাতে সেই চুক্তি স্বীকার করেন, তার ব্যবস্থা করার সুপারিশও করেন,। উভয় ফেডারেশনই ঐ রিপোর্টকে স্বীকৃতি দান করেন এবং ১৯৫৩ সালের ডিসেম্বর মাসে একটি অনাক্রমণ চুক্তি সম্পাদন কবেন।

ছয়মাস পরে ১৯৫৪ সালের ৯ই জুন তারিখে এ, এফ, এল অন্তর্ভুক্ত ৬৫টি ইউনিয়ন এবং সি, আই, ও সভ্যভুক্ত ২৯টি ইউনিয়ন ঐ চুক্তি গ্রহণ করতে প্রতিশ্রুতি দেয়। কিছুকাল পরে এ,এফ, এল অন্তর্ভুক্ত আরও ১২টি এবং সি, আই, ও অন্তর্ভুক্ত ১টি ইউনিয়নও ঐ প্রতিশ্রুতি দান করে। এ, এফ, এল-এর জর্জ মিনী এবং সি, আই, ওর ওয়াল্টার পি রুথার এক যুক্ত বিবৃতিতে ঘোষণা করেন যে, অনাক্রমণ চুক্তি যুদ্ধাস্ত্রসংবরণ চুক্তিরূপে দেখা দরকার এবং দৃঢ় বিশ্বাস প্রকাশ করেন যে, দু'টি ফেডারেশনকে একীভূত করতে হলে যে বহু প্রকারের সমস্যার সম্মুখীন হতে হবে, ঐক্যসাধন কমিটি ঐ সব সমস্যার সমাধান করতে সক্ষম হবেন।

আক্রমণচুক্তি সাফল্যের সহিত কার্যকরী হয় এবং ১৯৫৪ সালের ১৫ই অক্টোবর ঐক্যসাধন কমিটি ওয়াশিংটনে একীকরণ পরিকল্পনাকে আরও এগিয়ে নেবার জন্য মিলিত হয়। এই বৈঠকের শেষে ঐ কমিটি একটি বিবৃতি প্রচার করে সর্বসম্মতিক্রমে আহ্বান জানান আমেরিকায় মিলনের প্রস্তুতির মাধ্যমে এক মাত্র ট্রেড ইউনিয়ন কেন্দ্র স্থাপিত হোক। এবং ঐ সর্বসম্মত বিবৃতি দ্বারা এ, এফ, এল, ও সি, আই, ও এই দুটি সংস্থার সভাপতিদের উপর ঐক্যের খসড়ার খুঁটিনাটি বিষয়গুলি বিবেচনা করার জন্য যথোপযুক্ত উপসমিতি মনোনয়ন করার দায়িত্ব অর্পণ করা হয়।

১৯৫৪ সালের সম্মেলনে কমিটির কাজের অগ্রগতি প্রশংসিত হয় এবং মিলনের চেষ্টার জন্য যে সিদ্ধান্ত কমিটি গ্রহণ করেছিলেন সেই সিদ্ধান্ত সম্মেলন অনুমোদন করেন।

একীকরণ চুক্তি

১৯৫৫ সালের ফেব্রুয়ারী মাসের ৮ই ও ৯ই তারিখে দু'টি প্রতিষ্ঠানের প্রতিনিধিগণ ফ্লোরিডার মিয়ামী উপকূলে মিলিত হন এবং একীকরণ চুক্তির খসড়া প্রস্তুত করেন। মিলনের ফলে যে প্রতিষ্ঠান হবে তার নাম হবে এ-এফ এল—সি-আই-ও এবং প্রত্যেক সভ্যপদভুক্ত জাতীয় ও আন্তর্জাতিক ইউনিয়নের স্বাধীন সত্তা বজায় রাখার ব্যবস্থা ঐ চুক্তিতে করা হয়। কারিগরী ইউনিয়ন এবং শিল্পভিত্তিক ইউনিয়ন উভয়প্রকার ইউনিয়নই ট্রেড ইউনিয়ন সংগঠনের নীতিরূপে যে যুক্তিসঙ্গত, সমপদস্থ এবং প্রয়োজনীয়তা স্বীকৃত হয়। মিলিত ফেডারেশনে ট্রেডইউনিয়ন সংস্থার দেয় পূর্ণ সুযোগ লাভ করার অধিকার জাতি, বর্ণ, ধর্ম, নির্বিশেষে সকল শ্রমিকের আছে, এই দৃঢ়মত ঐ খসড়ায় ব্যক্ত করা হয়। আমেরিকার ট্রেড ইউনিয়ন আন্দোলনকে সকল প্রকার কলুষ প্রভাব থেকে রক্ষা করার জন্য এবং কমিউনিষ্ট শক্তি ও যুক্ত গণতান্ত্রিক ট্রেড ইউনিয়ন আন্দোলনের নীতি বিরুদ্ধ অথবা গণতন্ত্রের মৌলিক নীতি বিরুদ্ধ সকল শক্তির গোপন বিরুদ্ধাচরণ থেকে রক্ষা করার দৃঢ়প্রতিজ্ঞা'স্বরূপ সংবিধানিক সর্তকে সম্মিলিত ফেডারেশনের স্বীকৃতি দেওয়া হবে, এই মতও ঐ চুক্তিতে ব্যক্ত করা হয়। সম্মিলিত ফেডারেশনের স্বীকৃত একটি ইন্‌ডাষ্ট্রীয়াল ইউনিয়ন বিভাগ প্রতিষ্ঠা করে সকল শিল্পভিত্তিক ইউনিয়নকে ঐ বিভাগের সভ্যপদভুক্ত করা হবে, এই সর্তও ঐ চুক্তিতে স্বীকৃতিলাভ করে।

ফেব্রুয়ারী মাসে এ, এফ, এল ও সি, আই, ও'র কার্যকরী সমিতি পৃথকভাবে ঐ চুক্তি মঞ্জুর করে। সি, আই, ও, কতকগুলি সর্তের উপর জোর দিয়ে বলে যে, এই মিলনের চুক্তি প্রত্যেক ইউনিয়নের অখণ্ড সত্তা বজায় রাখতে স্বীকৃত ও প্রতিশ্রুত, শিল্পভিত্তিক ইউনিয়নের সমতুল্য প্রতিষ্ঠা বজায় রাখার সর্ত ও দায়িত্ব এই চুক্তিতে গ্রহণ করা হয়েছে এবং আরও বলে যে হৈ হুল্লোড় করে কুচক্রীদের টাকা আদায় করার ফন্দী ও অন্যান্য অসৎ আচরণ, ইউনিয়নের ভিতর কমিউনিষ্টদের অথবা জনসাধারণের একনায়কত্বের অনুপ্রবেশ, জাতিগত বৈষম্য এবং একের দ্বারা অন্যের প্রতি আক্রমণ ইত্যাদি অনিষ্টকর সম্ভাবনা দূর করবার দায়িত্ব, চুক্তির মাধ্যমে সংবিধানের সর্তে গৃহীত হয়েছে।

ঐক্য সম্মেলন (কনভেন্‌শন্)

১৯৫৫ সালের ২রা মে ঐক্যসাধন কমিটি মিলিত ফেডারেশনের জন্য একটা নতুন সংবিধানের খসড়া প্রস্তুত করে এবং ঐ খসড়া অল্প কয়েকদিন পর দু'টি

প্রতিষ্ঠানের কার্য্যকরী কমিটি অনুমোদন করে। ডিসেম্বরের ২রা থেকে ৩রা তারিখের মধ্যে দু'টি ফেডারেশন নিউইয়র্কে মিলিত হয় এবং উহারা নিজস্ব স্বাধীন প্রতিষ্ঠান দুটি ভেঙ্গে দিয়ে ১৯৫৫ সালের ৫ই ডিসেম্বর উভয়ে একটি মিলিত সম্মেলনে একত্রিত হয়ে যুক্তভাবে পনেরো মিলিয়ান অর্থাৎ দেড় কোটি সভা সংখ্যাবিশিষ্ট নতুন এ, এফ, এল-সি, আই, ও, সংগঠন প্রতিষ্ঠা করেন। ঐ প্রতিষ্ঠানের সম্পূর্ণ নির্ভুল নাম হল "আমেরিকান ফেডারেশন অব লেবর অ্যাণ্ড কংগ্রেস অব ইন্ডাষ্ট্রীয়াল অর্গানাইজেশন।"

এ, এফ, ল—সি, আই, ও, সংবিধান

সংবিধানের প্রস্তাবনায় ঘোষণা করা হয়েছে যে ইউনিয়নের সভ্যদের, সাধারণভাবে সকল শ্রমিকের এবং আমেরিকার ও মুক্ত গণতান্ত্রিক জগতের সকল মানুষের কল্যাণের জন্য এই সংগঠন গঠিত হল। এ প্রস্তাবনা বা ভূমিকায় আছে :--

"আমেরিকান ফেডারেশন অব লেবর এবং কংগ্রেস অব ইন্ডাষ্ট্রীয়াল অর্গানাইজেশনকে মিলিত করে এই যে যুক্ত ফেডারেশন প্রতিষ্ঠিত হ'ল—এ'টি আমেরিকার মেহনতী জনসাধারণের আশা ও আকাঙ্খার মূর্ত্ত প্রকাশস্বরূপ।

"আমাদের ঐতিহ্য ও নিয়মাবলীর সহিত সামঞ্জস্য বজায় রেখে ও সংবিধানসম্মত প্রশাসনিক কাঠামোর অন্তর্ভুক্ত হয়ে গণতান্ত্রিক পদ্ধতিতে আমরা ঐ সকল আশা ও আকাঙ্খার চরিতার্থতা সন্ধান করব।"

শ্রমিক "যৌথ-আপোষ নিস্পত্তির আলোচনা বৈঠকে, সমাজে এবং নাগরিক অধিকার ও দায়দায়িত্ব পালন, ইত্যাদি বিষয়ে আমরা দায়িত্বপূর্ণ ভাবে আমেরিকার জনসাধারণের স্বার্থ রক্ষা করে চলব।" "আমরা এই প্রতিজ্ঞা গ্রহণ করছি যে মেহনতী নারী ও পুরুষের জন্য আরও কার্য্যকরী প্রতিষ্ঠান গড়ে তুলব ; তারা ন্যায়সঙ্গতভাবে যে সমস্ত অধিকারলাভে যোগ্য, যাতে সেই সমস্ত অধিকারের ভোগস্বীকৃতি তারা লাভ করতে পারে এবং উহা ভোগ করতে পারে, সেই দাবী আদায়ের জন্য আমরা চেষ্টিত হব, উচ্চতর জীবনমান ও প্রকৃষ্টতর কর্মপরিবেশ সম্পাদন করতে প্রতিনিয়ত যত্নবান থাকব, সকল মানুষের নিরাপত্তালাভের জন্য চেষ্টা করব। তাদের দক্ষতানুযায়ী যে অবসর ভোগ করা সম্ভব, সেই অবসর আদায়ের জন্য আমরা প্রতিশ্রুত ; আমাদের জীবনধারাকে আরও শক্তিশালী ও ব্যাপক করার জন্য এবং আমাদের গণতান্ত্রিক সমাজের ভিত্তিস্বরূপ যে সব মৌলিক স্বাধিকার প্রাপ্য উহা আদায়ের জন্যও আমরা প্রতিজ্ঞা গ্রহণ করছি।"

মানবাত্মাকে' দাসত্বশৃঙ্খলে আবদ্ধ করতে উদ্যত এবং আমাদের স্বদেশের গণতান্ত্রিক প্রতিষ্ঠানগুলির ভিত্তি নষ্ট করতে চেষ্টিত সকল শক্তিকে প্রতিহত করার সংগ্রাম আমরা করব। ইউনিয়ন যে সকল ব্যক্তির স্বার্থ সেবায় নিযুক্ত তাদের ব্যক্তিত্ব মর্য্যাদার প্রতি পূর্ণ সম্মান আদায়ের জন্য আমরা কঠোর চেষ্টা করব।

আমাদের অতীতের সুকুমার ঐতিহ্যের জন্য কৃতজ্ঞতা ভরা মনে ভবিষ্যৎ সংগ্রামের আহ্বান গ্রহণে আমরা সক্ষম এই দৃঢ় বিশ্বাস বজায় রেখে আমরা আমাদের এই সংবিধান ঘোষণা করছি।"

* * *

সংবিধানের ধারা অনুযায়ী ফেডারেশনের সমাবেশ অথবা কন্‌ভেনশন্ ফেডারেশেন পরিচালনার চরম ক্ষমতার অধিকারী হয় এবং সিদ্ধান্ত করা হয় যে সমাবেশ প্রতি দুই বছর অন্তর মিলিত হবে। এ, এফ, এল ও সি, আই, ও, পৃথক্‌ভাবে প্রতি বৎসর মিলিত হত। সংবিধানের নির্দ্দেশে ফেডারেশনের সমাবেশের অন্তবর্ত্তীকালীন সময়ের জন্য সভাপতি, সেক্রেটারী ট্রেজারার ও সাতাশজন সহ-সভাপতি নিয়ে গঠিত একটি কার্য্যকরী কাউন্সিলের উপর কাজ পরিচালনার ভার ন্যস্ত হবে। সভাপতি, সেক্রেটারী-ট্রেজারার এবং ছয়জন সহ-সভাপতি নিয়ে একটি কার্য্যকরী কমিটি গঠন করার ভার কাউন্সিলের উপর দেওয়া হ'ল—যে কমিটি প্রতি দু'মাস অন্তর সভাপতি ও সেক্রেটারী—ট্রেজারারের সহিত কার্য্যধারার নীতি আলোচনা করার জন্য মিলিত হবে।

জাতীয় ও আন্তর্জাতিক ইউনিয়গুলির এবং প্রত্যেক পেশাগত ও শিল্পগত বিভাগের মুখ্যকর্মকর্ত্তাদের কনভেন্‌শন্ অথবা সমাবেশের অন্তবর্ত্তীকালীন সময়ে নীতিগত বিষয় নির্দ্ধারণের ব্যাপারে অন্তর্ভুক্ত করার জন্য একটি জেনারেল বোর্ড অর্থাৎ সাধারণ বিষয় নির্বাচনী কমিটি প্রতি বছর আহ্বান করার ব্যবস্থা সংবিধানে করা হয়েছে। কর্মসচিবদের দ্বারা কিম্বা কার্য্যকরী কাউন্সিল দ্বারা প্রেরিত সকল নীতিগত বিষয়ে বোর্ড সিদ্ধান্ত গ্রহণ করে।

কতগুলি বিভাগও এই ভাবে গঠিত হয়েছে, যথা, ইন্‌ডাষ্ট্রীয়াল ইউনিয়ন ডিপার্টমেন্ট (শিল্পভিত্তিক ইউনিয়ন বিভাগ) ওয়াল্‌টার রুথার এবং জেমস্, বি, কেরী যে বিভাগের অধিকর্ত্তা (ডিরেক্টার) এবং সেক্রেটারী ট্রেজারার (সম্পাদক কোষাধ্যক্ষ) যথাক্রমে নির্বাচিত হয়েছেন ; গৃহনির্মাণ ও রচনাত্মক বাণিজ্য বিভাগ, ধাতু বাণিজ্য বিভাগ, ইউনিয়ন লেবেল বিভাগ, পরিচর্য্যা পেশা বিভাগ এবং রেল কর্মচারী বিভাগ। এই সঙ্গে আরও চৌদ্দটি কমিটি নিম্নলিখিত

বিষয় অবলম্বনে গঠিত হয়েছিল, যেমন বিধানসভার আইন প্রণয়ন, অসামরিক অধিকার, রাজনীতিক শিক্ষণ, নৈতিক আচরণ, আন্তর্জাতিক কার্য্যকলাপ, শিক্ষাব্যবস্থা, সামাজিক নিরাপত্তা ব্যবস্থা, অর্থনীতিক কার্য্যধারা লোকসমাজের সেবামূলক কাজ, বাসস্থান ব্যবস্থা, গবেষণামূলক কাজ, জনসাধারণের সহিত আদান-প্রদান সম্পর্কিত কাজ, শিল্পে নির্বিঘ্নতা ও পেশাগত স্বাস্থ্যরক্ষা ব্যবস্থা এবং অবসরপ্রাপ্ত প্রবীণদের কার্য্যকলাপ। বিশেষ প্রয়োজনীয় দপ্তরগুলির মধ্যে ডাইরেক্টার অব অর্গানাইজেশন অর্থাৎ সাংগঠনিক অধিকর্তার দপ্তরের ব্যবস্থা উল্লেখযোগ্য।

ফেডারেশনের কার্য্য পরিচালনার উদ্দেশ্যে অর্থসংগ্রহের জন্য জাতীয় ও আন্তর্জাতিক ইউনিয়ন ও সংগঠন কমিটির প্রত্যেক সভ্যের নিকট থেকে মাথা পিছু মাসিক চার সেণ্ট ইউনিয়ন কর ধার্য্য করা হয়েছে। স্থানীয় এলাকার ইউনিয়নগুলিও মাসিক দেয় চাঁদা ফেডারেশনকে দেয়।

ঐক্যের পরিণতি

এ, এফ, এল এবং সি, আই, ও, এই দুটি সংগঠনের মিলন শ্রমিক আন্দোলনকে এবং দেশে ও বিদেশে গণতান্ত্রিক শক্তিগুলিকে বহুলাংশে আরও দৃঢ় করে তুলবে। সমাবেশের সারা অধিবেশনে এরূপ উচ্চাশা ব্যক্ত করা হয়েছিল।যুক্ত শ্রমিক-আন্দোলনের সভাপতি নির্বাচিত হবার পর জর্জ মিনী ঘোষণা করেন, 'এ, এফ, এল – সি, আই, ও, প্রতিষ্ঠানের স্থাপনা "আমাদের এই যুগের একটি খুব গুরুত্বপূর্ণ পরিণতি।" যুক্ত প্রতিষ্ঠানের নিবাচিত সহ-সভাপতি ওয়াল্টার রুথার, সমাবেশে বিশেষ দৃঢ়তার সহিত বলেন উপস্থিত সকলে "আমেরিকার শ্রমিক আন্দোলনের ইতিহাসের এক গৌরবময় অধ্যায়ের প্রবেশদ্বারে এসে পৌঁছিয়েছেন।"

সমাবেশের সিদ্ধান্তের ফলে, গণতান্ত্রিক জগতে সর্বাপেক্ষা একটা বৃহৎ এবং প্রভাবশালী শ্রমিক ফেডারেশন স্থাপিত হয়। ছয়টি বিভিন্ন অর্থপূর্ণ উপায়ে আমেরিকার শ্রমিক-আন্দোলন ঐক্যের দ্বারা দৃঢ়ীভূত হয়।

১। বিগত ২০ বছর ধরে এ, এফ, এল ও সি, আই, ও'র বহু নেতাদের মধ্যে, এমন কি, সাধারণ কর্মীদের মধ্যে যে বিবাদ ও পরস্পরবিরোধী কার্যকলাপের দ্বারা পারস্পরিক সম্বন্ধ বিশেষভাবে চিহ্নিত হয়েছিল, সেই বিবাদ ও বিরুদ্ধতা এই ঐক্যের দ্বারা অপসৃত হল। প্রতিদ্বন্দ্বী প্রতিষ্ঠানের শ্রমিক ইউনিয়নের মধ্যে পরস্পর আক্রমণ এতে কমে যায় এবং এই ঐক্যের ফলে

কারিগরী ও শিল্পভিত্তিক ইউনিয়নগুলির মধ্যে সভ্যগ্রহণ করার এলাকাজনীত কর্তৃত্বের বিরোধ এবং সাংগঠনিক ক্ষেত্রে উভয় প্রতিষ্ঠানের যুগপৎ প্রচেষ্টার কুফল পরিহার করা সম্ভব হল।

২। পূর্বের দু'টি প্রতিদ্বন্দ্বী ফেডারেশনের মধ্যে ঐ এলাকার কর্তৃত্বজনিত বিবাদের যুপকাষ্ঠ মালিকও রক্ষা পেল।

৩। এই ঐক্য সমস্ত অ-সঙ্ঘবদ্ধ শ্রমিকদের শিল্পভিত্তিক ইউনিয়নে সংগঠিত করার আরও সতেজ আন্দোলনের ভিত্তি স্থাপিত হ'ল। বিশেষ করে বস্ত্রশিল্প রাসায়নিক দ্রব্যোৎপাদন শিল্প ও মধ্যবিত্ত কর্মীদের মধ্যে ঐ আন্দোলন আরও সতেজ হ'ল। ১৯৫৬ সালে ফেব্রুয়ারী মাসে কার্য্যকরী কাউন্সিলের সভায় সভাপতি, মিনী ঘোষণা করলেন, দেশে লক্ষ লক্ষ সংগঠনযোগ্য শ্রমিকের সংখ্যা আজ ট্রেড ইউনিয়নের পুষ্টিসাধনের প্রচুর সম্ভাবনা এনে দিয়েছে। কাউন্সিলের সংগঠনের সহিত জড়িত এলাকা কর্তৃত্বের সমস্যাগুলির সমাধানের ব্যবস্থা করার জন্য একটি কমিটি এবং অর্থ ভাণ্ডারের জন্য একটি কমিটি মনোনীত করে। সংবিধান রচনার জন্য যে সমাবেশ হয় সেখানে পূর্বে সি, আই, ও, সভ্যভুক্ত ইউনিয়নগুলি সামনের কয়েক বছরের মধ্যে তাদের সভ্যসংখ্যা দ্বিগুণ করার উদ্দেশ্যে সংগঠনী আন্দোলন গড়ে তোলার জন্য ৪০ লক্ষ ডলার দান করার প্রতিশ্রুতি দেয়। এই সংগঠন কাজের জন্য নিযুক্ত কয়েকশত নারী-পুরুষের অভিজ্ঞতা হ'ল যে বস্ত্রশিল্প এবং অন্যান্য শিল্প ইউনিয়নগুলির মধ্যে অবিরাম সংঘাতের ফলে একত্রীকরণের পর কিছুদিন যাবৎ তাদের সাংগঠনিক কাজ স্তিমিত হয়ে গিয়েছে।

৪। ঐক্যবদ্ধ শ্রমিক আন্দোলন, শ্রমিক সম্পর্কিত ও সামাজিক উন্নয়নমূলক আইন প্রণয়নের ব্যাপারে ট্রেড ইউনিয়নগুলির প্রচেষ্টা শক্তিশালী হয়ে উঠলে এবং সামাজিক প্রগতির আদর্শের প্রতি সহানুভূতিশীল নরনারীর নির্ব্বাচন বিষয়ে ট্রেড ইউনিয়নগুলির কার্যকরী শক্তি আরও বেড়ে যায়।

৫। ঐক্যের পরিণতিস্বরূপ সঙ্ঘবদ্ধ শ্রমিক আন্দোলনের পক্ষে শিক্ষামূলক পরিকল্পনায় এবং লোকসমাজের নানা সমস্যায় সক্রিয় অংশ গ্রহণ করা সম্ভব হয়ে উঠলো নগরে, অঙ্গরাষ্ট্রে, যুক্তরাষ্ট্রে এবং আন্তর্জাতিক ক্ষেত্রে। কেননা স্থানীয় এলাকায়, জাতীয় ক্ষেত্রে এবং বিশ্বজগতের লোকসমাজে, যেখানেই হোক না কেন, কোথাও এমন কিছু ঘটতে পারে না, যা অনাবশ্যকভাবে সংঘবদ্ধ শ্রমিককে স্পর্শ করবে না।

৬। ইউনিয়নের ভিতরে ও বাইরে দুর্নীতির বিরুদ্ধে জাতিগত বৈষম্যের

বিরুদ্ধে এবং দেশে ও বিদেশে কমিউনিষ্ট প্রভাবের বিরুদ্ধে শ্রমিক আন্দোলনের সংগ্রাম ঐ ঐক্যের ফলে আরও শক্তি সঞ্চয় করতে সক্ষম হ'ল। নৈতিক আচরণ, নাগরিক অধিকার এবং আন্তর্জাতিক কার্যকলাপ বিষয়ে চালু কমিটি নিয়োগের ফলে, ঐসকল নির্দিষ্ট পথে অবিরাম অগ্রগতির সম্ভাবনা সৃষ্টি হ'ল।

অমীমাংসিত সমস্যাগুলি

একীকরণের পর কিন্তু অনেক অসমাপ্ত কাজের বোঝা শ্রমিক আন্দোলনের উপর থেকে গেল। সংগঠনযোগ্য শ্রমিকদের দুই তৃতীয়াংশ এখনও অসংগঠিত এবং বিশেষ ক'রে দক্ষিণাঞ্চলে এবং শিক্ষিত শ্রমিকদের ও শিল্প নিযুক্ত শ্রমিকদের অনেকের মধ্যে সাংগঠনিক আন্দোলন গড়ে তুলতে গিয়ে শক্তিশালী বিরুদ্ধশক্তির সম্মুখীন হতে হয়েছে শ্রমিক আন্দোলনকে।

ইউনাইটেড মাইন ওয়ার্কার্স ইউনিয়ন, রেলরোড ব্রাদারহুডদের অধিকাংশ ইউনিয়নের ন্যায় শক্তিশালী ইউনিয়নগুলি এখনও পর্যন্ত এ, এফ, এল-সি, আই ও'র পরিবেষ্টনীর বাইরে রয়েছে। মিলিত ফেডারেশনের মধ্যে এমন সব অসংখ্য প্রতিষ্ঠানের এখনও অস্তিত্ব রয়েছে, যাদের পারস্পরিক প্রান্তদেশের মধ্যে দুই তরফের শ্রমিকসভ্য রয়েছে, এই বাস্তব ঘটনার ফলে সাংগঠনিক কাজের দ্রুতগতি ব্যাহত হয়েছে।

ভয় দেখিয়ে অর্থ আদায় করার পদ্ধতি এবং দুর্নীতি এখনও চলছে যদিও তার পরিমাণ কমেছে। ঐ পদ্ধতি এবং দুর্নীতি অন্যান্য ইউনিয়নের মধ্যে বিশেষ করে গৃহনির্মাণ শিল্প এবং পশুবাহী যানবাহন চালকের ইউনিয়নে (টি মাষ্টার ইউনিয়ন) এখনও বর্তমান। এছাড়া এ, এফ, এল, থেকে ১৯৫৩ সালে বহিষ্কৃত ইন্‌টারন্যাশান্যাল লং শোরম্যান্‌স্ এশোসিয়েসন্‌স্—,ও টি মাষ্টার ইউনিয়নের মধ্যে পারস্পরিক কর্তৃত্বাধিকার সম্বন্ধে বিশেষ বাদানুবাদ চলছে।

শ্রমিক আন্দোলনে কমিউনিষ্ট ও তাদের সহযাত্রীরা সংখ্যালঘুতে পরিণত হ'লেও, তারা এখনও কতকগুলি অ-দলীয় ইউনিয়নের মধ্যে বিশেষভাবে সক্রিয় রয়েছে। বিশেষ করে বৈদ্যুতিক শিল্প অ-দলীয় "ইউনাইটেড ইলেকট্রিক, রেডিও এণ্ড মেসিন ওয়ার্কার্স"। ঐ শিল্পে কর্তৃত্বাধিকার ছিনিয়ে নেবার জন্য এ, এফ, এল-সি, আই ও-র অন্তর্ভুক্ত "ইন্টারন্যাশান্যাল ইউনিয়ন অব ইলেক্‌ট্রিক ওয়ার্কার্স" এই ইউনিয়নের সভাপতি জেম্‌স্ টি কেরী পরিচালিত নেতৃত্বের সহিত প্রতিযোগিতা করছে।

উপসংহারে বলা যায় নানাক্ষেত্রে, যেমন রাজনীতিক কর্মসূচীর ক্ষেত্রে, শিক্ষাব্যবস্থা, কল্যাণকর সেবাকার্য, লোকসমাজে পারস্পরিক সম্বন্ধ, মালিক-শ্রমিক সহযোগীতা এবং আন্তর্জাতিক কার্যকলাপের ক্ষেত্রে এ, এফ, এল—সি, আই, ও'র সমানে বহু কষ্টসাধ্য অনেক কাজ এখনও সম্পূর্ণ রয়েছে। ঐ সকল বিষয়ে বহু ক্ষেত্রে আবার কোনটা ঠিক প্রকৃষ্টতম নীতি অনুসরণ করা কর্তব্য, সে বিষয়েও যথেষ্ট মতানৈক্য দেখা যাচ্ছে।

এ, এফ্, এল্—সি, আই, ও কি কোন একচেটিয়া অধিকার ?

একত্রিত ফেডারেশনের দ্বারা সঙ্ঘবদ্ধ শ্রমিক আন্দোলন একচেটিয়া অধিকারের এক দৈত্য সৃষ্টি হল, যা দেশের পক্ষে ক্ষতিকর এমন আশঙ্কাও কিছু লোক প্রকাশ করেছেন। আমরা পূর্বেই উল্লেখ করেছি শ্রমিক আন্দোলনের ঐ মিলন, জাতীয় জীবনে যদিও সঙ্ঘবদ্ধ শ্রমিকদের অর্থনীতিক এবং রাজনীতিক প্রভাব বিশেষ দৃঢ়ভাবে বিস্তারিত করেছে, উহা একাধিকার প্রতিষ্ঠা একেবারেই করেনি।

প্রথমতঃ দেখা যায় ৪৮ মিলিয়ান অর্থাৎ ৪ কোটি ৮০ লক্ষ সংগঠনযোগ্য শ্রমিক এবং ৬০ থেকে ৭০ মিলিয়ান অর্থাৎ ৬ থেকে ৭ কোটি মোট শ্রমিক সংখ্যার মধ্যে এ, এফ, এল্—সি, আই, ও'র মাত্র ১৫ মিলিয়ান অর্থাৎ দেড়কোটি শ্রমিককে সভ্য করেছে। এই ঘটনা থেকে বোঝা শক্ত নয় যে এ, এফ এল্—সি আই ও'র শক্তি সত্যিই বিপদসূচক কোন শ্রমিক একাধিকার প্রতিষ্ঠা করেনি। দ্বিতীয়তঃ এই সত্য ঘটনার উপর দৃষ্টি আকর্ষণ করা কর্তব্য যে এ, এফ, এল্—সি, আই, ও, সংবিধানে এমন কোন ক্ষমতা দেওয়া হয়নি. যাতে করে এই সংগঠন তার অন্তর্গত কোন ইউনিয়নকে ধর্মঘট করতে হুকুম দিতে পারে। এক লক্ষ পৃথক শ্রমিক-মালিক চুক্তি সম্পাদন করে এমন ১৪১ জাতীয় ও আন্তর্জাতিক ইউনিয়ন এবং ৬০,০০০ হাজার পৃথক সভ্যপদযুক্ত স্থানীয় ইউনিয়নের (লোক্যাল) উপর একমাত্র এই অধিকার ন্যস্ত আছে। অতএব দেখা যাচ্ছে এ, এফ, এল,—সি, আই, ও যাদের নিয়ে গঠিত, সেইসব ইউনিয়নের মধ্যে ক্ষমতার তাৎপর্য্যপূর্ণ বিকেন্দ্রীকরণ করা হয়েছে।

আমেরিকার শ্রমিক নেতারা

আমেরিকার সঙ্ঘবদ্ধ শ্রমিক আন্দোলনের গতি কতকগুলি সামাজিক, অর্থনীতিক এবং রাজনীতিক অবস্থার দ্বারাই কেবল প্রভাবান্বিত হয়নি, কয়েকজন

সুবিদিত ব্যক্তির ব্যক্তিত্ব প্রভাবের দ্বারাও ঐ স্রোতের মোড় ফিরেছে,—যেমন চুরুট প্রস্তুতকারী স্যামুয়েল গম্পারস্, যিনি মাঝে এক বৎসর বাদ দিয়ে ১৮৮১ থেকে ১৯২৪ সাল পর্য্যন্ত, এই চল্লিশ বছরের অধিক সময়াধীনে এ, এফ, এল-এর সভাপতি ছিলেন, খনিশ্রমিক উইলিয়াম গ্রীণ যিনি ১৯২৪ থেকে ১৯৩৫ সাল পর্যন্ত এ, এফ্, এল্-এর সভাপতি ছিলেন। দুইজন খনিশ্রমিক জন এন, লুইস এবং ফিলিপ মারে যাঁরা যথাক্রমে সি, আই, ও'র প্রথম এবং দ্বিতীয় সভাপতি ছিলেন এবং যথাক্রমে নগরমিস্ত্রি ও মোটর কারখানার শ্রমিক জর্জ মিনী এবং ওয়াল্‌টার রুথার যাঁরা পৃথকভাবে এ, এফ, এল এবং সি, আই ও প্রতিষ্ঠানের শেষ সভাপতি এবং যাঁরা ঐক্যবদ্ধ আন্দোলনের প্রধান কর্মকর্তা, এঁরা সকলেই শ্রমিক আন্দোলনের গতি প্রভাবান্বিত করেছেন।

মিলনের পর এ,এফ্ এল্-সি,আই,ও'র সভাপতি নির্ব্বাচিত হলেন জর্জ মিনী আর ওয়াল্‌টার রুথার সহ-সভাপতি ও বৃহৎ শিল্পভিত্তিক ইউনিয়ন বিভাগের পরিচালক নির্ব্বাচিত হলেন মিঃ রুথার। ইউনাইটেড অটোমোবাইল ওয়ার্কার্স ইউনিয়নের সভাপতির পদ মিঃ রুথার ধরে রেখেছেন। বাল্যকাল থেকে উভয়েই ঘনিষ্ঠভাবে ট্রেড ইউনিয়ন নীতির সাথে জড়িত আছেন।

জর্জ মিনী

নলমিস্ত্রির পুত্র জর্জ মিনী নিউ ইয়র্ক শহরে ১৮৯৪ খৃষ্টাব্দে ১৬ই আগষ্ট জন্মগ্রহণ করেছিলেন। সহরের জাতীয় স্কুলে পাঠসমাপ্তির পর ষোল বৎসর বয়সে ১৯১০ খৃষ্টাব্দে তিনি নলপ্রস্তুত কারবারে শিক্ষানবীশ নিযুক্ত হন এবং তার পাঁচ বৎসর পর ঠিকা নল মিস্ত্রি হ'লেন।

এই পর্য্যায়ে তিনি নলমিস্ত্রিদের ইউনিয়নে সক্রিয় হয়েছিলেন এবং ১৯২২ খৃষ্টাব্দে আটাশ বৎসর বয়সে তিনি তাঁর এলাকার ইউনিয়নের উদ্যোগ প্রতিনিধি নির্বাচিত হন। পরবর্তী বার বৎসর তিনি ঐ পদ অধিকার করেছিলেন। ইউনিয়নের কাজে ব্যাপৃত থাকাকালে যুবক মিনী—তাঁর ফলপ্রসূ এবং গঠন-মূলক কার্য্যকলাপের জন্য বিস্তৃতভাবে পরিচিত ও সম্মানিত হয়েছিলেন এবং ১৯৩৪ সালের অর্থনীতিক মন্দার সময় 'নিউ ইয়র্ক ষ্টেট্ ফেডারেশন অব লেবর' এই প্রতিষ্ঠানে সভাপতি নির্বাচিত হন।

দেশের সকল অঙ্গরাষ্ট্রীয় ফেডারেশনের মধ্যে বৃহত্তম ফেডারেশনের সুবিদিত নেতারূপে, বিশেষতঃ শ্রমিক আইন এবং সামাজিক আইন প্রণয়নের ক্ষেত্রে তাঁর খ্যাতির জন্য ফ্র্যাঙ্ক মরিসনের মৃত্যুর পর তাঁকে এ, এফ্, এল্-এর সেক্রেটারী-

ট্রেজারার নির্বাচিত করা হয়। ১৯৪০ সালে জানুয়ারীতে তিনি ঐ কার্য্যভার গ্রহণ করেন। সভাপতি উইলিয়াম গ্রীণের স্বাস্থ্যের ক্রমশঃ অবনতি হ'তে থাকায় সম্পাদক ক্রমবর্ধমান হারে ফেডারেশনের প্রশাসনিক কাজের ভার গ্রহণ করেন এবং ১৯৫২ সালে শরৎকালে সভাপতি গ্রীণের মৃত্যুর পর মিনী সর্বসম্মতিক্রমে এ, এফ্, এল্ এর সভাপতি নির্বাচিত হন।

সভাপতি মিনী তাঁর দপ্তরের কার্য্যভার গ্রহণ করার পর প্রথম কর্তব্য হিসাবে ওয়াল্টার রুথার এবং অন্যান্যদের সাথে পরামর্শ বৈঠক করলেন, এ, এফ্, এল্, ও সি, আই, ও'র মধ্যে ঐক্য স্থাপনের সম্ভাবনা বিচার-বিবেচনা কবার জন্য। ঐক্য সুসম্পন্ন করার পথে কোনরকম বাধাবিপত্তিকে ঠাঁই দিলেন না। সঙ্গে সঙ্গে তিনি দুর্নীতিমূলক পরিবেশ থেকে এ, এফ্, এল্, প্রতিষ্ঠানকে মুক্ত করার জন্য, কমিউনিজমের প্রতি এই প্রতিষ্ঠানের বিরোধীতা আরও দৃঢ় করার জন্য এবং আন্তর্জাতিক ক্ষেত্রে শ্রমিক আন্দোলনের আরও শক্তিশালী অংশ-গ্রহণ প্রতিষ্ঠা করার সংগ্রামে তিনি খুব সক্রিয় অংশ গ্রহণ করেন। ঐক্য স্থাপন হওয়ার পর তিনি সর্বসম্মতিক্রমে সম্মিলিত আন্দোলনের সভাপতি নির্বাচিত হলেন।

সুদক্ষ প্রশাসক এবং উৎসাহী বক্তা মিনী সাধারণ মতবাদের ক্ষেত্রে নরমপন্থী পরিগণিত। তিনি যদিও বন্ধুবান্ধব মহলে সচরাচর বলে থাকেন যে, তিনি একজন নলমিস্ত্রি (plumber) এবং তিনি "আলোকপ্রাপ্ত" নন কিন্তু তাঁর অর্থনীতিক, সামাজিক, রাজনৈতিক এবং আন্তর্জাতিক কার্য্যকলাপের বিষয় বিস্তৃত জ্ঞান এবং গুরুত্বপূর্ণ সমস্যাস্থাপিত অন্তর্দেশে প্রবেশের ক্ষমতা তাঁর আশপাশের লোকজনের মনে গভীর রেখাপাত করেছে।

ওয়াল্টার পি রুথার

মিনী অপেক্ষা ত্রয়োদশ বৎসর বয়োকনিষ্ঠ ওয়াল্টার রুথার পশ্চিম ভার্জি-নিয়ার হুইলিং শহরে ১৯০৭ সালের ১১ই সেপ্টেম্বর জন্মগ্রহণ করেন। তাঁর পিতা ভ্যালেন্টাইন রুথার মদ চোলাই কারবারের শ্রমিক ছিলেন এবং সক্রিয় ইউনিয়ন সমর্থক ছিলেন। তিনি ১৯২৩ সালে ওহাইয়ো উপত্যকার কারিগর ও শ্রমিকদের সম্মেলনের সভাপতি হয়েছিলেন। তিনি একজন আগ্রহশীল সমাজতন্ত্রবাদী এবং ইউজিন ডেবসের বন্ধু ছিলেন। পাঁচটি সন্তানের মধ্যে ওয়াল্টার দ্বিতীয় সন্তান, আরও দুই সন্তান 'ভিক্টর ও রয়' পরে শ্রমিক আন্দোলনে সক্রিয় হয়েছিলেন। তাঁর পিতা ছেলেদের শিক্ষার তদারক করার জন্য অনেক

সময় অতিবাহিত করতেন এবং রবিবারের বৈকালে তৎকালীন সামাজিক স্বতঃস্ফূর্ত বিতর্কসভা ও আলোচনার ব্যবস্থা করতেন।

ওয়ালটার, হুইনিংয়ের স্কুলের তৃতীয় বৎসর পূর্ণ করার পর পবিবারের ভরণ পোষণের ব্যাপারে সাহায্য করার জন্য স্কুল ত্যাগ করেন এবং তারপর তিন বৎসর যন্ত্রনির্মাণ কাজে শিক্ষানবীশী করেন। রবিবার কাজ কবার বিরুদ্ধে প্রতিবাদ স্বরূপ ইউনিয়ন সংগঠনের প্রচেষ্টার অপরাধে তাঁকে চাকুরী হতে বরখাস্ত করা হয় এবং তিনি কাজের অন্বেষণে ডেট্রয়েটে চলে যান। সেখানে ব্রিগ্‌স্ এবং ফোর্ডের কারখানায় চাকুরী পান এবং উচ্চ মাধ্যমিক শিক্ষা পুনরায় আবস্ত করেন। কিছুদিন পর ওয়েন বিশ্ববিদ্যালয়ের নৈশ অধিবেশনে যোগদান করেন। এখানে 'লীগ ফর ইন্‌ডাষ্ট্রিয়াল ডেমোক্রেসী' নামে সংস্থার শাখাস্বরূপ একটি সোস্যাল প্রবলেম্‌স্ ক্লাব অর্থাৎ সামাজিক সমস্যা আলোচনা সমিতি নামে প্রতিষ্ঠানের স্থাপনা করেন, ডেট্রয়েটের কতকগুলি শ্রমিক সংগ্রামে যোগদান করেন এবং ১৯৩২ সালে যুক্তরাষ্ট্রের প্রেসিডেন্ট পদপ্রার্থী নরম্যান টমাসের সমর্থনে বক্তৃতা করেন।

১৯৩৩ সালে ফোর্ড কারখানা থেকে ইউনিয়ন সংগঠন করার অপরাধে বরখাস্ত হবার পর তিনি ও তাঁর ভাই ভিক্টর উভয়ে ভবিষ্যতের চিন্তা না করে পৃথিবী ভ্রমণ করার সিদ্ধান্ত করেন। তাঁরা দুজনে পৃথিবী ভ্রমণকালে সারা ইউরোপ দ্বিচক্রযানে ঘুরে বেড়িয়েছিলেন, এবং গ্রেট ব্রিটেন থেকে রাশিয়ার কয়লা খনিতে, মোটরগাড়ী কারখানায় এবং যান্ত্রিক কারখানায় কাজ করেছিলেন এবং ভারত ও জাপান পরিদর্শন করে ১৯৩৫ সালে ডেট্রয়েটে মোটরগাড়ী কারখানার কাজে প্রত্যাবর্তন করেন।

স্বল্পবয়সী রুথার শীঘ্রই মোটরগাড়ী শিল্পে সংগঠন গড়ে তোলার সংগ্রামে নিজের নেতৃত্ব প্রতিষ্ঠা করলেন, স্থানীয় ইউনিয়নের সভাপতি হলেন এবং ফ্লিন্ট ও ডেট্রয়েটের অবস্থান ধর্মঘটে মুখ্য অংশ গ্রহণ করেছিলেন। ১৯৩৭ সালে ফোর্ড কারখানা সংগঠিত করার আন্দোলনের পুরোভাগে তিনি ছিলেন এবং ঐ সময়ে ফোর্ডের দ্বারোয়ানদের হাতে প্রচণ্ড মার খেয়েছিলেন। ইউনাইটেড অটো ওয়ার্কার্স—সি, আই, ও এই ইউনিয়নের প্রথমে সহসভাপতি, পরে ১৯৪৬ সালে সভাপতি হলেন। ঐ প্রতিষ্ঠানের মধ্যে কমিউনিষ্ট এবং তাদের সহযাত্রীদের সঙ্গে খুব জোরদার সংগ্রামের পর ঐ পদ তিনি অধিকার করেন। ১৯৩৫ সালে ফিলিপ মারে পরলোকগমন করায় তিনি সি, আই, ও'র সভাপতি নির্বাচিত হন এবং এ, এফ, এল—সি, আই, ও এই দুইয়ের মধ্যে মিলন সংঘটিত করার জন্য মিনীর সহিত আগ্রহের সঙ্গে যুক্ত হলেন।

প্রচণ্ড তেজ ও উদ্যমের অধিকারী, বিস্তৃত সামাজিক দৃষ্টিসম্পন্ন, বাগ্মী ও স্পষ্ট, সুদূরপ্রসারী চিন্তার অধিকারী রুথার শ্রমিক নেতৃত্বের উপর এক নতুন ধরণের প্রায়োগিক বিদ্যা ও এমন এক প্রশাসনিক ও সংগঠনী ক্ষমতার প্রভাব বিস্তার করেছেন যে, কেবল মাত্র শ্রমিক আন্দোলন নয়, আমাদের জাতীয় জীবনেও তার ছাপ নিশ্চয় রেখে যাবে।

ট্রেড ইউনিয়নগুলির সংগঠন রীতি ও কর্তব্য

আমেরিকার শ্রমিক আন্দোলনের প্রারম্ভিক যুগে যখন ইউনিয়ন কার্যকলাপ অপরাধমূলক ষড়যন্ত্র বলে ধরা হত, তখন থেকে বিংশ শতাব্দীর পঞ্চাশের দশকেরম াঝামাঝি সময় পর্যন্ত, যখন সঙ্ঘবদ্ধ শ্রমিক আন্দোলন আমাদের অর্থনৈতিক ও সামাজিক-কাঠামোর অপরিহার্য এবং স্থায়ী অঙ্গ হিসাবে পৃথিবীর গণতান্ত্রিক জীবনে এক শক্তিশালী প্রভাব বলে স্বীকৃত হয়েছে, সেই সময়কার সব তথ্যের সর্বাগ্রগণ্য বিষয়গুলি আমরা পূর্বের অধ্যায়গুলিতে উপস্থাপিত করেছি।

ইউনিয়ন সদস্যপদ

পঞ্চাশের দশকের মাঝামাঝি সময় পর্যন্ত এই (ইউনিয়ন) আন্দোলন সতেরো থেকে আঠারো মিলিয়ান অর্থাৎ এককোটি সত্ত লক্ষ থেকে এক কোটি আশী লক্ষ সভ্যসংখ্যা নিয়ে গঠিত ছিল। এর মধ্যে দশ লক্ষের কিঞ্চিদধিক সভ্যসংখ্যা ছিল যুক্তরাষ্ট্র মহাদেশের বাইরে ক্যানাডায়। ১৯৯টি জাতীয় ও আন্তর্জাতিক ইউনিয়নগুলির মধ্যে এই সদস্যতা নিবদ্ধ ছিল। এস্থলে আন্তর্জাতিক শব্দের তাৎপর্য হল এই যে, ঐ ইউনিয়নগুলির সভ্য ও শাখাগুলি কোন যুক্তরাষ্ট্রে নয়, ক্যানাডাতেও বিস্তৃত ছিল। প্রায় দেড় কোটি সভ্য এ, এফ, এল —সি, আই, ও র সভ্যভুক্ত ১৪১টি আন্তর্জাতিক ইউনিয়নের অন্তর্ভু র্ক্ত ছিল।

স্বতন্ত্র ইউনিয়নগুলি

এ, এফ, এল —সি, আই, ও প্রতিষ্ঠানের বহির্ভূত ইউনিয়নগুলির ৩০ লক্ষ সভ্যসংখ্যার শতকরা ৩০ ভাগ সভ্য ইউনাইটেড মাইন ওয়ার্কস অব আমেরিকা এই ইউনিয়নের অন্তর্গত। তিরিশের দশকের মাঝামাঝি সময় পর্যন্ত জন, এল, লুইসের নেতৃত্বাধীনে এই প্রতিষ্ঠান এ, এফ, এল-এর ভিতর একটি প্রভাবশালী শক্তি ছিল। লুইস ইউ, এম, ডব্লিউ, এ, ইউনিয়নটি ১৯৩৫ সালে ঐ ফেডারেশন থেকে বার করে নিয়ে সি, আই, ও-তে যোগ দেন। ইস্পাত, মোটরগাড়ীর কারখানা এবং অন্যান্য শিল্পগুলিতে সংগঠনকালীন হাঙ্গামার দিনগুলিতে তিনি সি, আই, ও'র সভাপতি ছিলেন। ১৯৪২ সালে ইউ, এম ডব্লিউ, এ, ইউনিয়ন সি, আই, ও পরিত্যাগ করে। যুক্তরাষ্ট্রের প্রেসিডেন্ট ফ্রাঙ্কলিন ডি রুজভেল্টের শীর্ষস্থান সমর্থক বিষয়ে মতানৈক্য তার অন্যান্য কারণের মধ্যে একটি কারণ। ঐ

ইউনিয়ন পরে পুনরায় এ, এফ, এল, এ যোগদান করেই আবার ১৯৪৭ সালে তার থেকে বিযুক্ত হয়। ১৯৫৫ সালে এ, এফ, এল—সি, আই, ও মিলিত হবার সময় তার সভ্যপদ ভুক্ত ছিল না, এমন কতকগুলি ইউনিয়নের দ্বিতীয় দলের মধ্যে ছিল চারটি শক্তিশালী রেলরোড শ্রমিকদের সমিতি ; যথা—ব্রাদারহুড অব লোকোমোটিভ ইঞ্জিনিয়ার্স, দি ব্রাদারহুড অব লোকোমোটিভ ফায়ারম্যান এণ্ড ইঞ্জিনমেন্, দি ব্রাদারহুড অব রেলরোড ট্রেনমেন্ এবং দি অর্ডার অব রেলওয়ে কন্‌ডাক্‌টারস্, এদের মোট সভ্যসংখ্যা ছিল ৪ লাখ। ঐ চারটি সমিতির (ব্রাদারহুড) অন্ততঃ কয়েকটির সভাপতিরা এ, এফ, এল—সি, আই, ও র কর্ম-কর্তাদের সঙ্গে সভ্যভুক্তির বিষয় আলাপ-আলোচনা চালিয়েছিলেন এবং ১৯৫৬ সালের গ্রীষ্মকালে লোকোমোটিভ ফায়ারম্যান এণ্ড এঞ্জিনমেন মিলিত ফেডারেশনে যোগদান করে।*

স্বতন্ত্র আন্তর্জাতিক ইউনিয়নগুলির একটি তৃতীয় দল কমিউনিষ্ট আধিপত্যের অভিযোগে ১৯৪৯ ও ১৯৫০ সালে সি, আই, ও, হতে বহিষ্কৃত হয়েছিল। তিরিশের দশকে সি, আই, ও, যে বৃহদাকার সংগঠন আন্দোলন আরম্ভ করে সে সময়ে বহু কমিউনিষ্ট ও তাদের সঙ্গীসাথীরা সি, আই, ও'র সংগঠক ছিলেন এবং পরে তাঁরা বহু ইউনিয়নের মধ্যে উল্লেখযোগ্য পদ অধিকার করেছিলেন। ইউনিয়নের কার্যভার গ্রহণ করে তাঁরা কমিউনিষ্ট পার্টির হুকুম মেনে চলতেন এবং ইউনিয়নের পদাধিকার ক্ষমতা ব্যবহার করে কমিউনিষ্ট নীতি দৃঢ়ভাবে প্রতিষ্ঠা করার চেষ্টা করতেন। দৃষ্টান্তস্বরূপ বহুক্ষেত্রে তাঁরা অ-কমিউনিষ্ট নেতাদের স্বপক্ষে তাঁরা সমর্থন করতেন, এই সর্তে যে ঐ সব নেতারা যখন নির্বাচিত হবেন, তখন তাঁরা তাদের কর্মীবর্গের মধ্যে কমিউনিষ্টদের নিয়োগ করবেন এবং নির্দিষ্ট কমিউনিষ্ট মতাবলম্বী কার্যক্রম উদ্দেশ্য তাঁরা সমর্থন করবেন।

মোটরগাড়ী শিল্পের শ্রমিক ইউনিয়ন এবং অন্যান্য বৃহৎ ইউনিয়নগুলি শীঘ্র প্রভাবশীল পদাধিকার থেকে কমিউনিষ্টদের বহিষ্কার করার উদ্দেশ্যে শীঘ্র একটি

* চালক শ্রেণী বহির্ভূত রেলের সমিতিগুলি যেমন রেলের কেরাণী, রেলপথ খবরদারীকরার কর্মচারী এবং অনেকগুলি কারিগরী ইউনিয়ন যান্ত্রিক ব্যবহারে দক্ষ শ্রমিক এবং রেলপ্রস্তুতকারক, প্রভৃতিরা এ, এফ, এল্,—সি, আই, ও'র সভ্যভুক্ত। রেলওয়ে সমিতিগুলির প্রধান শাসনকার্য্য পরিচালক কর্মকর্তারা এ, এফ, এল্,—সি, আই, ও'র অন্তর্ভুক্ত ষাটটি সমিতি, যার সভ্যর পুরা সময় অথবা আংশিক সময় রেল-পথে কাজ করে, রেলওয়ে লেবার এক্সিকিউটিভ এ্যাসোসিয়েশনে সংগঠিত। ঐ এ্যাসো-সিয়েশন রেলপথ শ্রমিকদের আইন সংক্রান্ত এবং অন্যান্য পরস্পর স্বার্থপরিপোষক বিষয়ের নীতিগত সিদ্ধান্ত নির্দ্ধারণ করার প্রতিষ্ঠান।

সর্বাত্মক আন্দোলন সুরু করে এবং ১৯৪৯ ও ১৯৫০ সালে কমিউনিষ্ট অধিকৃত হওয়ার অভিযোগে সাড়ে আট লক্ষ থেকে নয় লক্ষ সভ্যবিশিষ্ট ১১টি ইউনিয়নকে সি, আই, ও প্রতিষ্ঠান হতে বহিষ্কার করে। ঐ এগারোটি বহিস্কৃত ইউনিয়নের মধ্যে দুটি ভেঙ্গে দেওয়া হয়, চারিটি কমিউনিষ্ট অধিকৃত ইউনিয়নগুলির সহিত মিলিত হয় এবং একটি পশুলোম শ্রমিক ইউনিয়ন সম্পূর্ণ পরিবর্তিত নেতৃত্বাধীনে এ, এফ, এল-এর মাংসকর্তনকারী ইউনিয়নের অংশহিসেবে যোগদান করে। ১৯৫৫ সালে এদের মধ্যে চারিটি ইউনিয়ন কেবল সক্রিয় ছিল যথা—ইউনাইটেড ইলেক্ট্রিক্যাল, রেডিও এণ্ড মেসিন ওয়ার্কার্স অব আমেরিকা (এইটাই সর্ববৃহৎ), দি ইন্টারন্যাশানাল ইউনিয়ন অব মাইন, মিল এণ্ড স্মেলটার্স ইউনিয়ন, দি ইন্টারন্যাশনাল লঙ্গশোরম্যান্স্ এণ্ড ওয়ার হাউস মেন্স্ ইউনিয়ন (পশ্চিম উপকূলের) এবং আমেরিকান কমিউনিকেশন এ্যাসোসিয়েশন। এই চারিটির মিলিত সভ্যসংখ্যা উক্ত এগারোটি ইউনিয়নের বহিস্কৃত হবার সময় যে সভ্যসংখ্যা তার এক তৃতীয়াংশ ছিল।

উপসংহারে বলা যায় যে স্বতন্ত্র ইউনিয়নগুলির মধ্যে অনেকগুলি এক সময়ে "কোম্পানী ইউনিয়ন" হিসেবে পরিচিত ছিল আবার অনেকগুলি ছিল পেশাগত কর্মীদের ইউনিয়ন, তারা ইউনিয়নপন্থী প্রধান দল থেকে বিচ্ছিন্ন থাকা পছন্দ করত।* এদের মধ্যে অনেকগুলি ফেডারেশনরূপে চালু তিনটি প্রতিষ্ঠানের অন্তর্ভুক্ত যথা কনফেডারেশন ইউনিয়ন্স্ অব্ আমেরিকা, দি ইঞ্জিনিয়ার্স এণ্ড সায়েন্টিষ্টস্ অব আমেরিকা এবং দি ন্যাশানাল ইন্ডিপেণ্ডেন্ট ইউনিয়ন কাউন্সিল।

যুক্তরাষ্ট্রের শ্রমিক পরিসংখ্যান ব্যুরো হিসাব করেন যে ১৯৫৫ সালে এ, এফ, এল্—সি, আই, ও'র সঙ্গে যুক্ত জাতীয় ও আন্তর্জাতিক ইউনিয়নগুলির সংখ্যা ছিল সাতান্ন। যাদের পূর্ববৎসরের মিলিত সভ্যসংখ্যা ছিল এক কোটি আট লক্ষ।

এই সব দলভুক্ত ইউনিয়নগুলির বাইরে অনেক ইউনিয়ন আছে যেগুলি সাধারণতঃ একটি বিশেষ সংস্থার, একটি বিশেষ মালিক অথবা একটি এলাকার মধ্যে সীমাবদ্ধ।

---

* দি ন্যাশানাল লেবর রিলেশান্স্ এ্যাক্ট্ (১৯৩৫) এবং টাফ্ট-হার্টলি এ্যাক্ট (১৯৪৭) ঘোষণা করেছে "শ্রমিক ইউনিয়ন গঠন ও পরিচালনে প্রভুত্ব অথবা হস্তক্ষেপ করা অথবা উহাকে আর্থিক কিম্বা অন্যধরণের সাহায্য দান করা" মালিকদের পক্ষে অবৈধ শ্রমিক আচরণ হিসেবে গণ্য হবে। পুরানো ধরণের কোম্পানী ইউনিয়ন অতএব অবৈধ ঘোষিত হয়। এখনও অবশ্য কতকগুলি স্বতন্ত্র ইউনিয়নের বিরুদ্ধে কোম্পানী নিয়ন্ত্রণের অভিযোগ করা হয়।

কারিগরী ও শিল্পভিত্তিক ইউনিয়নগুলি

সাধারণভাবে দেশের ইউনিয়গুলি, এ, এফ্, এল—সি, আই, ও'র অন্তর্ভূক্তই হোক আর স্বতন্ত্র তালিকাভুক্তই হোক না কেন, মোটামুটি কারিগরী ইউনিয়ন এবং শিল্পভিত্তিক ইউনিয়ন এই দুই ভাগে বিভক্ত করা যায়।

ক্র্যাফ্ট্ ইউনিয়ন অর্থাৎ কারিগরী শ্রমিক ইউনিয়ন একই কারবারে নিযুক্ত শ্রমিকদের নিয়েই কেবলমাত্র গঠিত হয় যেমন ছুতোর মিস্ত্রী-যান্ত্রিক মিস্ত্রী, নল-মিস্ত্রী এবং ছাঁচের মিস্ত্রী। শিল্পোন্নয়নের প্রারম্ভে ঐ ধরণের শ্রমিকসংস্থা তৎ-কালীন ছোট ছোট কারখানা এবং শিল্পোৎপাদন সংস্থার উপযোগী ছিল, কেননা সাধারণভাবে একটা কারখানায় প্রধানতঃ একধরণের দক্ষতাপূর্ণ শ্রমিককে নিয়োগ করা হত। একদা ঢালাইয়ের কারখানায় মুখ্যতঃ ছাঁচ বা ঢালাইয়ের মিস্ত্রীকে চাকুরী দেওয়া হত, কলকব্জার কারখানায় যন্ত্রের মিস্ত্রীকে, এইরূপ অনেকানেক।

ব্যাপক উৎপাদক ফ্যাক্টরীগুলির প্রতিষ্ঠা হবার সাথে সাথে কিন্তু হরেক-রকমের দক্ষ ও যান্ত্রিক কৌশলে সুশিক্ষিত শ্রমিকগণ, হাজার হাজার অতিরিক্ত শ্রমিক, যাদের কোন বিশেষ দক্ষতা অথবা কারিগরী জ্ঞান নেই, এমন সব শ্রমিক-দের সাথে একই ছাদের নীচে একত্রিত হয়ে কাজ করতে হয়। শিল্পব্যবস্থার এই পরিবর্তনের ফলে বিক্ষিপ্ত সুশিক্ষিত শ্রমিকদের কারিগরী ইউনিয়নগুলিতে সঙ্ঘবদ্ধ করা যে কেবল অধিক অসুবিধাজনক হল তা নয়, উপরন্তু এই পরি-বর্তনের ফলে লক্ষ লক্ষ ফ্যাক্টরীর শ্রমিক এবং যন্ত্রের জোগানদার যাদের ক্রাফ্ট ইউনিয়নগুলিতে সভ্য হওয়ার যোগ্যতা নেই, তারা ইউনিয়নের প্রশাসনিক এলাকার বাইরে পড়ে রইল।

যন্ত্রোৎপাদনের ফলে অধিকাংশ ক্ষেত্রে শ্রমিক তার কারিগরী কৌশল হারিয়ে ফেলেছে। একজন সুদক্ষ কারিগর হ'তে হলে কয়েক বছরের শিক্ষা-নবীশী করে শিক্ষালাভ করা প্রয়োজন, তার পরিবর্তে আজ একটা যন্ত্রের জোগানদারকে সচরাচর কয়েক সপ্তাহের মধ্যে শিখিয়ে পড়িয়ে নেওয়া চলে।

এই পরিস্থিতির সমাধান করার উদ্দেশ্যে শিল্পভিত্তিক ইউনিয়নের ক্রম-বিবর্তন হয়। একটা কোন ফ্যাক্টরীর সকল শ্রমিককে ঐ ধরণের ইউনিয়ন সভ্যশ্রেণীগ্রাহ্য স্বীকার করে, এমন কি, শিক্ষিত কারিগর এবং তথাকথিত অশিক্ষিত যান্ত্রিক জোগানদার ও সাধারণ শ্রমিকরাও উহাদের অন্তর্গত ছিল। বলা বাহুল্য, এই আকারের শ্রমিক প্রতিষ্ঠান সি, আই, ও, আন্দোলনের পরিণাম-

স্বরূপ নয়। পরিবর্তিত শিল্পেও অবস্থার জবাবস্বরূপ, আমেরিকান ফেডারেশন অব লেবর-এর মধ্যেই তার সূত্রপাত দেখা দিয়েছিল।

১৮৯০ সালের সুরু থেকেই ইউনাইটেড মাইন ওয়ার্কার্স অব আমেরিকা শিল্পব্যাপী ইউনিয়নরূপে গঠিত ও সক্রিয় হয়েছিল। নারী-পুরুষের পোষাক কারখানার ইউনিয়নগুলি (মেন্‌স এণ্ড উইমেনস্ ক্লোদিং ইউনিয়নস্), কাগজ শ্রমিকদের ইউনিয়ন এবং চোলাই কারবারের শ্রমিকদের ইউনিয়ন এবং অন্যান্যেরা বহু বছর ধরে এ, এফ, এল-এর মধ্যে শিল্পব্যাপী ইউনিয়ন হিসেবে চালু ছিল। এ, এফ, এল্ সি, আই, ও, মিলনের সময় ৭০ লক্ষ শ্রমিকের প্রতিনিধিমূলক ইউনিয়নগুলি শিল্পাত্মক প্রতিষ্ঠান বিভাগে যোগদান করে। ঐ বিভাগের দ্বার শিল্পাত্মকরূপ পরিগ্রহণ করেছে, এমন সব প্রতিষ্ঠানের জন্য খোলা হয়েছিল।

ক্র্যাফ্‌ট্ ইউনিয়ন কিন্তু দৃঢ়ভাবে চলতে থাকে, কেননা ঐ ধরণটা বহু সুদক্ষ কারিগরদের পক্ষে উপযোগী। এ, এফ্ এল্-সি, আই,ও, সংবিধানেও মেনে নেওয়া হয়েছে যে, উভয়রূপ সংগঠন গুরুত্বপূর্ণ অংশ গ্রহণ করতে সক্ষম।

ইউনিয়ন সদস্যপদের কেন্দ্রীভূতকরণ

যদিও সর্বসমেত ১৯৯টা আন্তর্জাতিক ইউনিয়নের অস্তিত্ব রয়েছে, প্রায় অর্ধেক সভ্যসংখ্যা তার ভিতর ১৩টি ইউনিয়নের মধ্যে নিবদ্ধ। নিম্নতম পাঁচ লাখ অথবা তদূর্দ্ধ সভ্য সংখ্যাবিশিষ্ট ইউনিয়নের যুক্ত সভ্যসংখ্যা ৬০ লক্ষের কাছাকাছি অর্থাৎ মোট সভ্যসংখ্যার এক তৃতীয়াংশ। অপর পক্ষে ২৫০০০ হাজারের কম সভ্য সংখ্যাবিশিষ্ট অপেক্ষাকৃত ছোট একশো আন্তর্জাতিক ইউনিয়নে মোট সভ্যসংখ্যার শতকরা পাঁচ ভাগ সভ্য মাত্র আছে। ১৯৯ টি আন্তর্জাতিক ইউনিয়নের অন্তর্গত ৭৭,০০০ হাজার এলাকামুলক ইউনিয়ন আছে।

ইউনিয়নের প্রতিনিধি সভাগুলি

আন্তর্জাতিক ইউনিয়নগুলির উচ্চতম নীতিনির্দ্ধারক সংস্থা হ'চ্ছে ইউনিয়ন কন্‌ভেনশন অথবা প্রতিনিধিসভা। ১৯৫৫ সালে আন্তর্জাতিক ইউনিয়ন-গুলির সংখ্যাগরিষ্ঠ অংশ (শ্রম পরিসংখ্যান দপ্তরের হিসেবে ১৯৯ টার মধ্যে ১১৪টি) দুই বছর অন্তর অথবা তদপেক্ষা অল্প ব্যবধানে প্রতিনিধিসভা আহ্বান করে। সবচেয়ে চলতি রীতি হচ্ছে প্রতি দু'বছরের বিরতি, ৭১টি

ইউনিয়ন অনুসরণ করে। তিন বছর বা তদধিক সময়ের ব্যবধানে ৬১টি ইউনিয়ন মেনে চলে শোনা গেছে। ১২টি ছোট ইউনিয়নে প্রতিনিধিসভার কোনও ব্যবস্থা নেই এ বর্ণনা পাওয়া গেছে।

বিশারদ ও বিশেষজ্ঞগণ

ইউনিয়নগুলি তাদের গবেষণা, শিক্ষা, কল্যাণকর ব্যবস্থা, আইনসংক্রান্ত বিষয়ে এবং সাধারণের সাথে আদান-প্রদান বিষয়ে উত্তরোত্তর বিশেষজ্ঞদের পরামর্শ গ্রহণ করতে আরম্ভ করেছে। একশোর কাছাকাছি আন্তর্জাতিক ইউনিয়ন গবেষণা পরিচালক ও কর্মী নিয়োগ করে থাকে এবং আশীটির ওপর ইউনিয়নের শিক্ষাব্যবস্থার পরিচালক নিযুক্ত আছে। এইভাবে অঙ্গ রাষ্ট্রীয় ফেডারেশন এবং স্থানীয় ইউনিয়নগুলি বহু শিক্ষাপরিচালক নিয়োগ করে থাকে।

অধুনা কয়েক বছর ইউনিয়ন দাবীদাওয়ার যৌথ-আলোচনার মাধ্যমে স্থিরীকৃত সামাজিক বীমা কার্য্যক্রমের দ্রুত উন্নতি হওয়ার সাথে সাথে ইউনিয়নগুলির দায়-দায়িত্ব বেড়ে গিয়েছে এবং তার জন্য ঐ কাজ দেখার উদ্দেশ্যে বিশেষজ্ঞ কর্মচারীদের নিযুক্ত করতে হয়েছে। দেশের সর্বত্র প্রকাশিত শত শত শ্রমিক বার্তাবহ সংবাদপত্রসমূহ বহু সংখ্যক সুদক্ষ কর্মচারীবৃন্দ পরিচালনা করে থাকেন।

দি ইন্‌টারন্যাশানাল লেডিস্ গারমেন্ট্ ওয়ার্কার্স ইউনিয়ন এবং অন্যান্য কয়েকটি সংস্থার মালিকের কর্মক্ষমতা বাড়াবার জন্য যান্ত্রিক বিদ্যাবিভাগ প্রতিষ্ঠিত হয়েছে এবং সেই সঙ্গে রাজনৈতিক কার্য্যক্রম ও আন্তর্জাতিক সম্বন্ধ স্থাপন বিভাগও খোলা হয়েছে।

এ, এফ, এল্-সি, আই, ও'র অন্তর্ভুক্ত আন্তর্জাতিক ইউনিয়নগুলির অধীনস্থ এলাকাস্থিত ইউনিয়গুলি (weasl) প্রত্যেক অঙ্গরাষ্ট্রে যে রাষ্ট্রীয় ফেডারেশন আছে তার অন্তর্ভুক্ত এবং সেগুলি আবার প্রতি সহরের কেন্দ্রীয় শ্রমিক সভারও অন্তর্ভুক্ত। এইসব নাগরিক ও রাষ্ট্রীয় সংস্থাগুলি নিজ নিজ আইনসভায় শ্রমিকদের প্রতিনিধিত্ব করতে এবং সাধারণের কাছে তাদের স্বার্থের মর্য্যাদা বাড়াতে অনেকটা সময় অতিবাহিত করে।

কল্যাণমূলক কার্য্যকলাপসমূহ

গত দশ বছরে ইউনিয়নগুলির শ্রান্তিবিনোদন ও কল্যাণমূলক কার্য্যকলাপ খুব দ্রুত বেড়ে গিয়েছে। একটার পর আর একটা ইউনিয়ন তাদের দাবী

মীমাংসার চুক্তিতে, বৃদ্ধ বয়সে অবসর বেতন, স্বাস্থ্য পরিচর্য্যা এবং ছুটির সুযোগ ইত্যাদির জন্য কল্যাণমূলক অর্থভাণ্ডারে মালিকের চাঁদা আদায়ের সর্তের ব্যবস্থা করেছে। ইউনিয়নগুলি আজ স্বাস্থ্য চিকিৎসাগার সংগঠন করছে, হাসপাতাল নির্মাণ ও পরিচালনা করছে, শিবির ও আমোদ-প্রমোদ কেন্দ্র স্থাপন করছে, রোগের উৎপত্তি ও তার নিরাময়ের জন্য গবেষণা করছে এবং সাধারণভাবে লোকসমাজের এবং ইউনিয়ন সভ্যদের সাধারণ কল্যাণমূলক ব্যবস্থা এবং স্বাস্থ্যের উন্নতির জন্য বিশেষভাবে সংরক্ষিত ব্যবস্থাপনায় অন্যান্য প্রতিষ্ঠানকেও অর্থ সাহায্য করছে।

এই পুস্তকের পরবর্তী অধ্যায়গুলিতে শিক্ষাব্যবস্থা সম্প্রদায়স্বার্থানুকূল ও রাজনৈতিক কার্যকলাপ, নাগরিক স্বাধীনতা ও আন্তর্জাতিক সম্পর্ক, এইসব বিষয়ে অন্যান্য কার্যকলাপের আলোচনা করা হবে।

ইউনিয়নের চুক্তিপত্র ও দৈনন্দিন সম্বন্ধ

ইউনিয়নগুলির সহিত মালিকদের দৈনন্দিন সম্বন্ধ, ইউনিয়নের ঐক্যমত ও চুক্তিপত্রগুলি, সহযোগিতা ও অভিযোগগুলির সুনিয়মিত সংকল্পসাধনের জন্য যে উপায় নির্দ্ধারিত হয়েছে সেইসব বিষয় এখন আমরা বিবেচনা করতে চাই।

ইউনিয়ন চুক্তিপত্রগুলির অংশীদারগণ

কতকগুলি ইউনিয়নের ক্ষেত্রে ইউনিয়নের পক্ষে আন্তর্জাতিক অথবা জাতীয় প্রতিষ্ঠান চুক্তিপত্রে স্বাক্ষর করে, অন্যান্য ক্ষেত্রে বহু সহরে উহা আন্তর্জাতিক ইউনিয়নগুলি এবং মিলিত বোর্ড যুক্তভাবে স্বাক্ষরিত করে ; আরও অনেক ক্ষেত্রে এলাকাস্থিত ইউনিয়নগুলি চুক্তি সম্পাদন করে। মালিকের পক্ষে স্বাক্ষরকারী ব্যক্তিগত মালিক সমিতি অথবা দেশের একাংশে কিংবা বিভিন্ন অংশে স্থাপিত সারা শিল্পের তরফ থেকেও থাকতে পারে।

দৃষ্টান্তস্বরূপ মোটরগাড়ী নির্মাণ শিল্পের চুক্তি স্বাক্ষরিত হয়, ইউনাইটেড্ অটোমোবাইল ওয়ার্কার্স ইউনিয়নের (তার আন্তর্জাতিক বিভাগ) সাথে পৃথক-ভাবে বিশেষ বিশেষ মোটরগাড়ী নির্মাতা কর্পোরেশন বা ব্যবসায় সমিতিগুলির—যেমন ফোর্ড, জেনারেল মোটরস্ ক্রাইসলার ইত্যাদি। স্ত্রীলোকের পোষাক-পরিচ্ছদ তৈরীর ক্ষেত্রে যেখানে ছোট ছোট বহুসংখ্যক ব্যবসায় প্রতিষ্ঠান চালু রয়েছে, শ্রমিক চুক্তিপত্রে স্বাক্ষরকারী হল মালিকদের পক্ষে উৎপাদকদের সমিতি একদিকে এবং নিউ ইয়র্ক সহরে শ্রমিকদের পক্ষে যুক্ত বোর্ড এবং আন্তর্জাতিক ইউনিয়ন অন্যদিকে।

খনিশিল্পে ইউনাইটেড্ মাইন ওয়ার্কার্স অব আমেরিকা কার্বন জাতীয় ও জ্বালানী কয়লার মালিকদের সমিতিগুলির সঙ্গে একটি সর্বাত্মক নিয়ন্ত্রণমূলক চুক্তি সম্পাদন ক'রে আঞ্চলিক ও স্থানীয় প্রয়োজনোপযোগী ব্যবস্থাও, তার সঙ্গে করে নেয়। নিউইয়র্ক সহরের ইন্টারন্যাশান্যাল ব্রাদারহুড অব ইলেক্ট্রিক ওয়ার্কার্স—এই ইউনিয়নের স্থানীয় প্রতিষ্ঠানের সঙ্গে স্থানীয় ঠিকাদারদের সমিতির চুক্তি-পত্র স্বাক্ষরিত হয়। রেলগাড়ীর কাজে কিন্তু এক জটিল অবস্থা বর্তমান, সেখানে বিভিন্ন প্রকারের শ্রমিকদের নিয়ে প্রতিনিধিমূলক পনেরটি অচালক রেলরাস্তার কর্মচারী ইউনিয়নগুলি জাতীয় চুক্তি সম্পাদনের জন্য রেলরাস্তা কোম্পানী-গুলির বিরাট আঞ্চলিক সমিতির সঙ্গে আলাপ-আলোচনায় ব্যাপৃত থাকে।

বহুক্ষেত্রে চুক্তিপত্রের প্রারম্ভে এক বিবৃতি দেওয়া থাকে যে মালিক সংশ্লিষ্ট ইউনিয়নকে অধিকাংশ শ্রমিকদের যুক্তদাবী নিষ্পত্তির একক প্রতিনিধি হিসাবে স্বীকৃতি দিচ্ছেন।

চুক্তিপত্রগুলির পারস্পরিক সম্বন্ধ

তারপর ঐ চুক্তিতে বলা থাকে যেন দুই পক্ষই মনে করে চিহ্নিত রেখার উপরে নিজেদের নাম স্বাক্ষর করায় উভয়েরই সেটা সুবিধাজনক। ১৯৫৫—৫৮ সালের (এই তিন বছরের) চুক্তি, যা নিউ ইয়র্ক সহরে সমিতিভুক্ত ন্যাশানাল ড্রেস ম্যানুফ্যাকচারার্স এসোসিয়েশন এবং দি ইন্টারন্যাশানাল লেডিস গারমেণ্ট ওয়ার্কার্স ইউনিয়ন এবং পোষাক প্রস্তুতকারীদের যুক্ত বোর্ড—এই তিন দলের মধ্যে সম্পাদিত হয়েছিল। সেই চুক্তির কারণগুলি এইভাবে লিপিবদ্ধ হয়েছিল: "যেহেতু এই চুক্তির অংশীদারেরা স্বীকার করে যে শিল্পস্থায়িত্ব বজায় রাখতে এবং তার যোগ্য পবিচালনার ব্যবস্থার জন্য, সেথায় উন্নতিমূলক পবিকল্পনার খাতিরে, উৎপাদন কেন্দ্রমূলগুলিতে আধুনিক রীতির প্রবর্তন ও সেই বিষয়ে উৎসাহ দানের উদ্দেশ্যে, এমন সব পরিস্থিতির প্রতিষ্ঠা করা, যাব দ্বারা শ্রমিকদের চাকুবীব নিবাপত্তা থাকবে, ন্যায্য জীবনধারণোপযোগী মজুরী লাভ করবে ও যথেষ্ট পরিমাণ বাৎসরিক আয়, কর্মস্থানের ন্যায্য পরিবেশ ইত্যাদি দৃঢ়ভাবে স্থাপিত করার অনুকূল অবস্থার সৃষ্টি হবে, দুই পক্ষের এবং তাদের সভ্যদের মধ্যে যে শিল্পবিরোধের সৃষ্টি হতে পারে, তার পক্ষপাতশূন্য ও শান্তিমূলক আপোষ-মীমাংসার প্রণালীর সৃষ্টি হবে, যাতে অবাধ কার্য পরিচালনার সুযোগ সৃষ্টি হতে পারে সহযোগীতামূলক প্রচেষ্টার মাধ্যমে, এই সবের দ্বারা উভয় পক্ষই বিশেষ লাভবান হবেন। সেইহেতু এই চুক্তির অংশীদারেরা স্বীকার করে যে………ইত্যাদি"।

১৯৫৫ সালের চুক্তির ভূমিকায় "দি জেনারেল মোটরস্ কর্পোরেশন" চুক্তিপত্র সম্পাদনের সাধারণ যুক্তিগুলি এইভাবে বর্ণনা করেন "জেনারেল মোটরস্ কর্পোরেশনের" পরিচালকমণ্ডলী স্বীকার করেন যে, তাঁরা শ্রমিকদের বাদ দিয়ে চলতে পারেন না, যেমন শ্রমিকরাও পরিচালকদের ত্যাগ করে চলতে পারেন না। উভয়েই একই কারবারে ব্যাপৃত আছেন এবং ঐ কারবারের সাফল্যই সংশ্লিষ্ট সকলেরই জীবনধারক। এর জন্য প্রয়োজন হচ্ছে, পরিচালকরা ও কর্মচারীরা এমন সব উদ্দেশ্যে একজোটে কাজ করা, গুণে ও মূল্যে যাতে করে

উৎপন্ন দ্রব্য উত্তরোত্তর সন্তোষজনক ও আকর্ষণীয় হয়ে উঠবে। এতে করেই ঐ কারবার ধরাবাহিকভাবে সাফল্য লাভ করবে।

"জেনারেল মোটরস্ মনে করেন মালিকদের এবং শ্রমিকদের মৌলিক স্বার্থ সমপর্য্যায়ের। যদিও সময়ে সময়ে কর্মচারী এবং পরিচালকদের এই সম্পর্কের সঙ্গে জড়িত বহু বিষয়ে অনেক মতানৈক্য ঘটে থাকে, 'জেনারেল মোটরস্-এর পরিচালকবর্গের দৃঢ় বিশ্বাস দুই পক্ষের আন্তরিক ও ধৈর্যপূর্ণ প্রচেষ্টার দ্বারা সন্তোষজনকভাবে এবং শান্তিপূর্ণ উপায়ে এই সব মতপার্থক্য মীমাংসিত না হওয়ার কোন কারণ নেই"।

চুক্তিপত্রের বিচার্য বিষয় কি?

মূল চুক্তিতে উভয় পক্ষ নিম্নলিখিত যে যে বিষয়ে একমত হয়েছেন সেই বিষয়গুলি সন্নিবিষ্ট থাকে। যেমন মজুরীর হার, কাজের সময়, উৎপাদন মান, শিক্ষানবীশ, ছুটিছাটা (যদি কিছু ব্যবস্থা থাকে) বিভাগীয় কমিটি সকল, জ্যেষ্ঠত্বের অধিকাব, বিপন্মুক্তি ব্যবস্থা, স্বাস্থ্য ও চাকুরীর রক্ষাকবচ, অবসর বেতন এবং অন্যান্য প্রান্তদেশীয় সুযোগ-সুবিধা—যেমন কল্যাণভাণ্ডার, অভিযোগসমূহ নিষ্পত্তি, কর্মনিয়োগ, বরখাস্ত, কর্মবিরতি, চুক্তির স্থায়িত্বকাল এবং অন্যান্য বিষয়গুলি।

আই, এল, জি, ডব্লিউ, ইউ, এর (ইন্টারন্যাশানাল লেডিস গারমেণ্ট ওয়ার্কার্স' ইউনিয়ন) পূর্বোল্লিখিত চুক্তির সর্তে আছে উৎপাদকদের দল একটি "সহযোগিতার ভিত্তিতে উন্নয়ন আন্দোলন পরিচালনা করবে এবং উন্নততর ধরণের যোগ্যতা তাদের কারখানায় প্রতিষ্ঠা করবে, যার উদ্দেশ্য হবে নিউ ইয়র্কের বাজারে উৎপাদনের পরিমাণ বৃদ্ধি করা, উৎপন্ন দ্রব্যের উৎকর্ষ সাধন করা এবং খরিদ্দারকে মূল্যের বিনিময়ে আরো ভালো জিনিষ দেখাবাব চেষ্টা করা।" এই ইউনিয়ন যদৃশরূপে দৃঢ়তার সহিত বলে যে, ন্যাশানাল ড্রেস ম্যানুফাক্চারার্স' এসোসিয়েশনের (জাতীয় পোষাক উৎপাদকের সমিতির) প্রত্যেক সভ্য তার নিজের কর্মশালা "যোগ্যতার সহিত এবং সুষ্ঠু সুনিয়মিত উপায়ে পরিচালনা" করবে এবং "উৎপাদন পরিকল্পনা ও সংগঠন প্রস্তুতি এমন হওয়া উচিত যাতে করে শ্রমিকেরা সর্বাধিক সময় চলতি কাজের সুযোগ পেতে পারে।"

অভিযোগগুলির নিষ্পত্তি

চুক্তিপত্র স্বাক্ষর প্রায়শঃই সাধাবণের যেমন দৃষ্টি আকর্ষণ করে এবং কল্পনার উদ্রেক করে, তেমনি আবার চুক্তিকে দৈনন্দিন কাজে পরিণত করার

চেষ্টা অপেক্ষাকৃত কম বিজ্ঞাপিত হয় এবং ফলে তাব মর্ম আরও স্বল্পমাত্রায় লোকে বুঝতে পারে। এই বিষয়বস্তুর কোনও বিস্থানুরাগী ব্যক্তি বলেন, "সাধারণ চুক্তি মীমাংসার আলাপ-আলোচনা শ্রমিক মালিক সম্পর্কের ক্ষেত্রে তেমন মূল্য, যেমন গার্হস্থ জীবনে বিবাহের মূল্য। চুক্তি দুই পক্ষকে শুভেচ্ছা ও শুভ বাসনা নিয়ে যুক্ত উদ্যোগে প্রণোদিত করে। এই উদ্যোগের জীবনীশক্তি নির্ভর করে অবিরাম দৈনন্দিন সহযোগিতা এবং আপোষরফার উপর" (উইল বাউডেন লিখিত ইন্‌টারন্যাশানাল লেবর ডাইরেক্‌টরী এণ্ড হ্যাণ্ডবুক ১৯৫৫ নামক পুস্তকের 'ইউনিয়নের কর্তব্য সকল' অধ্যায় দেখুন)।

ভিন্ন ভিন্ন চুক্তিপত্রে বিভিন্ন প্রকারের অভিযোগগুলির উপায় নির্ধারিত থাকে। আই, এল, জি, ডব্লিউ, ইউ (স্ত্রীলোকের পোষাক প্রস্তুত কারবারের শ্রমিক ইউনিয়ন) চুক্তিপত্রে যা উপরে উল্লিখিত হয়েছে, তাতে বলা আছে যে, ক্ষুব্ধ শ্রমিককে অনুরোধ কবা যাচ্ছে যে সমিতিব কর্মকর্তাব (ম্যানেজার) কাছে এবং ইউনিয়নের কর্মকর্তাব কাছে কিম্বা তাদেব অবর্তমানে কর্মশালায় তাদের সহসচিবের কাছে তিনি তাব যে অভিযোগ লিখিতভাবে পেশ করেন, যদি মালিকের এবং ইউনিয়নেব প্রতিনিধিরা সে বিষয়ে কোন সিদ্ধান্ত করেন, তা হলে সেটা অবশ্য পালনীয়। অন্যথায় নিরপেক্ষ সভাপতির নিকট উক্ত বিষয় বিবেচনার জন্য সমর্পণ করা হয় এবং তাঁর "সিদ্ধান্তই চড়ান্ত পরিগণিত হয়।"

ইউনাইটেড অটো ওয়ার্কার্স ইউনিয়নের চুক্তিতে কারখানার কর্মনায়কের (ফোরম্যান) সঙ্গে প্রথমে অভিযোগ নিষ্পত্তির চেষ্টা করতে হবে, তারপর সংশ্লিষ্ট কর্মশালার তত্ত্বাবধায়কের কাছে কিম্বা কর্মচারীবৃন্দের অধিকর্তা, তারপর কোম্পানীর সর্বোচ্চ কর্মসচিবের নিকট এবং তারও পর যদি প্রয়োজন হয় তো মধ্যস্থের কাছে ঐ অভিযোগ নিয়ে যেতে হবে।

কারখানায় শ্রমিক প্রতিনিধি (ষ্টুয়ার্ড) এবং অন্যান্যদের পক্ষে আজ কি পদ্ধতিতে অভিযোগগুলি সম্বন্ধে যত্নবান হওয়া সম্ভব এবং কি ভাবে অগ্রসর হলে সেগুলির সুষ্ঠু সমন্বয় হতে পারে, এই বিষয়ের গুরুত্ব ইউনিয়নগুলি আজ উত্তরোত্তর উপলব্ধি করছে। এই কর্তব্যেব গুরুত্ব উপলব্ধি কবে সি, আই, ও, এ, এফ, এল—সি, আই, ও গঠন হওয়ার অল্প সময় পূর্বে, কারখানায় শ্রমিক প্রতিনিধিদের অভিযোগ নিষ্পত্তি পদ্ধতি সম্বন্ধে নির্দেশ দেবার ব্যাপারে কিছুদূর অগ্রসর হয়েছিল। ঐ সুপারিশের কিয়দংশ নিম্নে উদ্ধৃত করা হল।

"তোমাদের চুক্তিপত্র অনুধাবন কর। একজন কারখানাস্থিত শ্রমিক প্রতিনিধি (ষ্টুয়ার্ড), যার নিজের চুক্তিপত্র সম্বন্ধে জ্ঞান নেই, তার অবস্থা

দিঙ্‌নির্ণয় যন্ত্রবিহীন (কম্পাসবিহীন) নাবিকের দশার মত। অধিকাংশ অভিযোগের উৎপত্তি হয় চুক্তিভঙ্গ থেকে।

"তোমার কার্য বিভাগের দিকে নজর রাখো। বিভাগীয় কাজ, তার যন্ত্রপাতি এবং সেই কাজগুলির মজুরীর হার ইত্যাদি সম্বন্ধে তোমার জ্ঞান থাকা দরকার।

সাহায্যের জন্য প্রত্যেক অনুরোধটি সহানুভূতির সঙ্গে আলোচনা করা উচিত। তোমার সহকর্মী কর্মচারীদের কোন্‌টি ন্যায়সঙ্গত অভিযোগ, যেটা নিয়ে কর্মকর্তার সহিত আলাপ-আলোচনা করা যেতে পারে আর কোনটার জন্য কোম্পানীর দায়িত্ব নেই—এই দুইয়ের মধ্যে পার্থক্য বিচার করার জ্ঞান তোমার অর্জন করা দরকার।

তোমার যদি নিশ্চিত ধারণা হয় যে, নালিশটি কোন বৈধ অভিযোগ নয়, তা হলে সেটা নিয়ে মাথা ঘামিও না। একটা চুক্তি পাঠে অথবা তার ব্যাখ্যা সম্বন্ধে ব্যক্তিগত ভুল অথবা মতানৈক্য মাত্রই ন্যায়সঙ্গত অভিযোগ নয়।

ফোরম্যানের সঙ্গে দেখা করার পূর্বে স্থির হয়ে চিন্তা করবে। নিজেকে এই প্রশ্নগুলি করবে--(১) শ্রমিকের কাছ থেকে আমি কি সব তথ্যগুলি পেয়েছি? (২) যা কিছু অন্য খবর আমার দরকার, তা কি আমি পেয়েছি? (৩) আমি কি চুক্তিপত্র মিলিয়ে দেখেছি? (৪) আমি কি বিষয়টি শ্রমিকের কাছে ব্যাখ্যা করে বুঝিয়েছি? তোমার নিজের মনের অবস্থা কি? তা কি ধীর, শান্ত ও সংযত অবস্থায় আছে? তা যদি হয়, তা হলে ফোরম্যানের সঙ্গে দেখা করতে যাবার প্রস্তুতি তোমার আছে। যখন তুমি কোন অভিযোগ আলোচনার জন্য ফোরম্যানের কাছে যাচ্ছ, তখন (মনে রাখবে) তুমি কোনও অনুগ্রহ ভিক্ষা করতে যাচ্ছ না। নতজানু হয়ে পায়ে পড়ে আলাপ করার কোনও প্রয়োজন নেই। অপর দিকে তুমি যদি ফোরম্যানের কাছে খুব ভারিক্কী চালে উপস্থিত হও, তা হলে তার কাছে বিশেষ সহযোগিতা পাবে না।

যদি ফোরম্যান অভিযোগগুলি নিয়ে বেনেগিরি করে অর্থাৎ তুমি একটা কথা শোনো তাহলে সে একটা শুনবে—তাকে প্রত্যাখ্যান করবে। অভিযোগগুলি নিয়ে ব্যবসাদারী করা, সংশ্লিষ্ট শ্রমিকের প্রতি অবিচার করা হবে। প্রতিটি অভিযোগ ন্যায়বিচারের ভিত্তিতে নিষ্পত্তি করবে।

যখন ফোরম্যান তোমাকে ক্ষিপ্ত করে তুলবে, তখন তোমার মেজাজ সংযত রাখবে। ক্ষিপ্তাবস্থায় খুব কম লোকই সরল ভাবে চিন্তা করতে পারে।

অসংগতভাবে কোন ভয় দেখানোর ভঙ্গী করোনা। অধিকাংশ ক্ষেত্রে তুমি যখন ফোরম্যানকে জানাও যে, শ্রমিকরা কাজ ফেলে বেরিয়ে যাবে, তখন তুমি

জানো যে ধাপ্পা দিচ্ছ। অধিকাংশ চুক্তিপত্রে অভিযোগের জন্য ধর্মঘট করার অনুমতি দেওয়া নেই এবং ধর্মঘটের প্রশ্ন উত্থাপিত হওয়ার পূর্বে অভিযোগ নিষ্পত্তির পদ্ধতি অনুযায়ী তোমাকে অভিযোগটি নিয়ে আরও কয়েক ধাপ, যে কোন ক্ষেত্রে হোক না কেন, যেতেই হবে।

অভিযোগ সম্বন্ধে ফোরম্যানের কাছ থেকে সঙ্গে সঙ্গে একটা জবাব নেবার চেষ্টা করবে, কিম্বা ঐ জবাবের জন্য একটা নির্দ্দিষ্ট সময় নির্দ্ধারণ করার চেষ্টা করবে। একবার যদি ফোরম্যান অভিযোগ সম্বন্ধে তোমার সঙ্গে একমত হয়, তা হলে তা নিয়ে আর কাটাছেঁড়া করবে না।

তোমার কাছে সন্তোষজনক ভাবে যখন ফোরম্যান অভিযোগের নিষ্পত্তি করবে না, তখন অভিযোগ নিষ্পত্তির পরবর্তী ধাপে সেটা তৎক্ষণাৎ নিয়ে যাবে। অভিযোগ নিষ্পত্তির আদর্শ পদ্ধতি হচ্ছে এইরূপ :

প্রথম ধাপ : শ্রমিক এবং ষ্টুয়ার্ড দুজনে ফোরম্যানের কাছে যাবে।

দ্বিতীয় ধাপ : ইউনিয়নের কমিটি এবং কারখানার তত্ত্বাবধায়ক কিম্বা কর্মচারীদের অধিকর্তার কাছে অভিযোগটা আলোচনার জন্য নিয়ে যাবে।

তৃতীয় ধাপ : আন্তর্জাতিক ইউনিয়নের একজন প্রতিনিধিকে আহ্বান করা হয় ইউনিয়নকে সাহায্য করার জন্য। মালিকের তরফে সর্বোচ্চ কর্মসচিবরা প্রতিনিধি হিসেবে থাকেন।

চতুর্থ ধাপ : সালিশী।

মধ্যস্থ ব্যক্তি সাধারণতঃ কোম্পানী এবং ইউনিয়নের পারস্পরিক একমত সাপেক্ষে মনোনীত হন ; অথবা তাঁরা যদি একমত না হতে পারেন তো এদের বাইরে কোন সহায়কশক্তির (এজেন্সি) সাহায্যে তাঁকে মনোনীত করা হয়। মধ্যস্থের দ্বারা নির্দ্ধারিত শুনানীর সময় ইউনিয়ন এবং আপিসের প্রতিনিধি উভয়ের তরফ থেকে নিজ নিজ মোকদ্দমা উপস্থাপিত করেন। এই সব শুনানীগুলি সাধারণতঃ বে-সরকারী ভাবে করা হয়। মধ্যস্থ যিনি হয়েছেন তিনি যখন তাঁর সিদ্ধান্ত জানিয়ে দেন, তখন মালিক এবং ইউনিয়ন তা মেনে নিতে বাধ্য তাঁর সিদ্ধান্ত চূড়ান্ত এবং অবশ্য পালনীয় এবং আদালতের সেটা বলবৎ করার অধিকার আছে।

বলা বাহুল্য অভিযোগ নিষ্পত্তি করতে গিয়ে অনেক সময় ইউনিয়ন প্রতিনিধিরা ঐ সব সুপারিশ অনুসরণ করে না, কিন্তু ইউনিয়নের নীতি সুস্পষ্ট।

একদিকে মালিকদের তরফ থেকে শ্রমিকদের বক্তব্যের অবকাশ না দিয়ে যথেচ্ছাচার ও নিরঙ্কুশ ক্ষমতার ব্যবহারের পদ্ধতি কিম্বা অপরপক্ষে শ্রমিকদের

তরফে আবেগের বশবর্ত্তী হয়ে ও বিচারবুদ্ধিহীন বিদ্রোহ করার পন্থা, যার পরিণতি হল তিক্ততা, ধর্মঘট এবং হিংসাত্মক কার্য্যকলাপ, এই সব এড়িয়ে ঐ ধরণের ইউনিয়ন পদ্ধতির মাধ্যমে শ্রমিক ও মালিকের বিরোধ গণতান্ত্রিক পদ্ধতিতে নিষ্পত্তি হয়ে যায়।

উভয়পক্ষের প্রতি অবিচার না করে সাধারণভাবে এটা মনে হয় যে, আইন সভায় ধাবিত হওয়ার চেয়ে জাতীয় ও অঙ্গরাষ্ট্রীয় এলাকায় যদি আপোষ মীমাংসার সরকারী কাজের আরও বিস্তার করা যায়, তা হলে ধর্মঘট, কারখানার তালাবন্ধ ইত্যাদি ন্যূনতম সংখ্যায় আবদ্ধ রাখা যেতে পারে। বিশেষতঃ এটা স্থানীয় এলাকায় আরও ফলবতী হয়, কেননা ঐ আপোষ মীমাংসার কাজের আরও বিস্তৃতি হওয়া উচিত, কেননা আসন্ন শিল্পবিরোধের প্রাথমিক অবস্থাতেই মীমাংসার মধ্যস্থতা সাফল্য লাভ করে।

যখন সম্পর্ক তিক্ততায় পরিণত হয় না

অবস্থা যদি কখনও উষ্ণতায় পরিণত না হয়, তাহলে ঠাণ্ডা হাওয়ার সময়কাল নির্দ্ধারণ করা অনাবশ্যক। বহু ইউনিয়ন চুক্তিপত্রের সর্তানুযায়ী নির্দ্ধারিত নিরপেক্ষ সালিশী পদ্ধতির পূর্ণ সদ্ব্যবহারের দ্বারা নাগরিক, অঙ্গরাষ্ট্রীয় ও যুক্তরাষ্ট্রের সরকারী প্রশাসন কর্তৃক অথবা স্বতঃপ্রবৃত্ত কোন প্রতিষ্ঠান কর্ত্তৃক প্রতিষ্ঠিত আপোষ-মীমাংসা, মধ্যস্থতা ও সালিশীর সহায়ক কার্য্যালয়ের আশ্রয় গ্রহণ দ্বারা ধর্মঘট ও তালাবন্ধ অবস্থা এভাবে খুব বিশেষ সাফল্য লাভ করে গিয়েছে। যখন ইউনিয়নের চুক্তির কার্যকাল শেষ হয় এবং মালিকদের ও ইউনিয়নের মধ্যে নতুন চুক্তির সর্তাবলী সম্বন্ধে মতানৈক্য ঘটে, তখন নতুন চুক্তি স্বাক্ষর করার আলাপ-আলোচনা নিষ্পত্তি না হওয়া পর্যন্ত, যদি পারস্পরিক মতৈক্যানুসারে পুরাতন সর্তাবলী অনুযায়ী কার্য্যকলাপ বজায়রাখা যায়, তা হলে ধর্মঘট অথবা তালাবন্ধ অবস্থা এড়ানো সম্ভব হতে পারে। নতুন সর্তাবলী তখন পুরাতন চুক্তির কার্য্যকাল অবসানের দিন হতে চালু করা হয়। ইহার দ্বারা শিল্পে লোকসান এবং শ্রমিকদের সুদূরপ্রসারী দুঃখকষ্ট ভোগ করা নিরোধ করা যায়।

বেতন থেকে চাঁদা কাটাইবার নিয়ম

কতকগুলি চুক্তিপত্রে সর্ত থাকে। মাইনে থেকে চাঁদা কাটার যে ব্যবস্থায় তাতে, মালিক, ইউনিয়ন সভ্যদের মজুরী থেকে ইউনিয়নের চাঁদা কেটে নিয়ে সরাসরি ইউনিয়নের অর্থভাণ্ডারে পাঠিয়ে দেন। মাইনে থেকে ইউনিয়নের

চাঁদা কেটে নিতে টাফ্‌ট-হার্ট'লি এ্যাক্ট তখনই অনুমতি দিয়েছে, অবশ্য যদি শ্রমিক সেই মর্ম্মে লিখিতভাবে সেই অধিকার দিয়ে থাকে।

মাইনে থেকে চাঁদার টাকা আদায়ের প্রথা, প্রথমে প্রধানতঃ খনিশ্রমিক ইউনিয়ন ও মালবাহী যানবাহনের চালকদের ইউনিয়ন এবং অন্যান্য ইউনিয়ন-গুলিতেই মাত্র প্রচলিত ছিল। বর্তমানে ইউ, এ, ডব্লিউ এবং অধিকাংশ বৃহৎ মোটরগাড়ী কোম্পানীর সহিত বেশীর ভাগ চুক্তিপত্রে ঐ সর্ত লিপিবদ্ধ আছে। অনেক কোম্পানী যদৃশরূপে কর, বাড়ী ভাড়া, চিকিৎসকের ফি (দর্শনী), সরকারী তমস্থক এবং অন্যান্য খাতে দেয় দেনার টাকা মাইনের টাকা থেকে আদায় করে থাকে।

ইউনিয়ন পন্থীদের মনোভাবের সঙ্গে এবং শ্রমিক আন্দোলনে ছাত্রদের সমস্ত ট্রেড ইউনিয়ন আন্দোলনে ঐ চেক্‌-অফ প্রথার মূল্য সম্বন্ধে মতানৈক্য আছে। কয়েকটি দৃষ্টান্তে দেখা যায় যেখানে এই 'চেক-অফ্‌' অর্থাৎ মাইনে থেকে ইউনিয়নের টাকা আদায়ের প্রথা কর্মকর্তা ও সাধারণ শ্রমিকদের মধ্যেকার ব্যবধান আরও ব্যাপক করে তুলছে, ইউনিয়নের কর্মসচিবদের কাছ থেকে সদস্যদের জন্য সর্বাধিক কাজের চাপ লাঘব করছে এবং ইউনিয়ন কার্যকলাপ সম্বন্ধে সদস্যদের নিষ্ক্রিয়তা বাড়িয়ে তুলছে। প্রকৃত পক্ষে অনেক মালিকেরা এই 'চেক-অফ্‌' প্রথার অনুকূলে, কেন না এই প্রথা প্রবর্তনের ফলে কর্মচারীদের ইউনিয়ন কর্মকর্তাদের যোগাযোগ কিছুটা কমে যায়।

অপরপক্ষে যে সব ইউনিয়ন বিশাল প্রতিষ্ঠান হয়ে উঠেছে এবং তাদের সদস্যেরা বিস্তৃত এলাকায় ইতস্ততঃ বিক্ষিপ্ত, সেই সব ক্ষেত্রে ইউনিয়নের প্রাপ্য চাঁদা আদায় করার কাজ খুব খরচ এবং সময় সাপেক্ষ, এবং বহু ইউনিয়নেরা মনে করে যে, যদি তারা ঐ কাজ (চাঁদা আদায়ের কাজ) থেকে মুক্ত থাকতে পারে, তা হলে তারা আরও গঠনমূলক কাজে যেমন শিক্ষা, আমোদপ্রমোদ, স্বাস্থ্য এবং শ্রমিক-কল্যাণের কাজে তাদের উদ্যম ও কর্মশক্তি নিয়োগ করতে পারে। ইউ, এ, ডব্লিউ ইউনিয়নে, এই সব ইউনিয়নের কাজ খুব ব্যাপক হয়ে উঠেছে এবং বহু প্রকারে ঐ সব কাজের মাধ্যমে বহু সংখ্যক শ্রমিকদের প্রতিষ্ঠানের সহিত ঘনিষ্ঠ যোগাযোগ বজায় রাখার সাহায্য করে।

ইউনিয়নের চাঁদার পরিমাণ

ইউনিয়নের সঙ্গে মালিকদের যে শ্রমিকচুক্তি সম্পাদিত হয়, তাতে ইউনিয়নের চাঁদার হার কত হবে, তার কোন উল্লেখ থাকে না। ইউনিয়নের সদস্যভুক্তির প্রবেশ ফি, দেয় চাঁদা এবং ইউনিয়ন কর্তৃক সঙ্ঘবদ্ধ শ্রমিকদের

কাছ থেকে অন্যান্য ধার্য আদায়ের পরিমাণের প্রশ্ন বহু দিন ধরে বিতর্কের বিষয়বস্তু হয়ে দাঁড়িয়েছে। কিছু কিছু ইউনিয়নে উচ্চ হারের প্রবেশ চাঁদা ও নিয়মিত চাঁদার হার লক্ষ্য করা হচ্ছে এবং অনেকের ধারণা যে ঐ উচ্চহারের পরিমাণ, আদায় বহু ইউনিয়নের আদর্শস্বরূপ।

বৈষয়িক নিরীক্ষা কিন্তু প্রমাণ করেছে যে এটা বাস্তব ঘটনা নয়। ১৯৫৫ সালে জাতীয় শিল্প সম্মেলন পরিচালক সমিতি কর্তৃক গবেষণা থেকে দেখা গেছে যে, অধিকাংশ ইউনিয়নগুলিতে প্রবেশ মূল্যের হার ২ ডলার থেকে ৫ ডলার নির্দিষ্ট সীমার মধ্যে পরিবর্তিত হয়। সাতটি ইউনিয়নে কোনরূপ প্রবেশ মূল্যের বিরুদ্ধে সাংবিধানিক সর্তাবলী আছে। কিছু ইউনিয়ন মাত্র ৬৫ সেন্ট মূল্য আদায় করে যদিও কয়েকটি সুশিক্ষিত কাজের ক্ষেত্রে ২৫০ ডলারের ন্যায় উচ্চহারে চাঁদাও আদায় করা হয়।

ঐ ভাবেই গবেষণা প্রকাশিত হয়েছে ১৯৪টা ইউনিয়নে খোঁজ করে দেখা গিয়েছে তাদের এক কোটি পঁচাত্তর লক্ষ (১,৭৫,০০,০০০) সভ্যের কাছ থেকে গড়ে বাৎসরিক ২৬ ডলার ২৪ সেন্ট, অর্থাৎ মাসিক কিঞ্চিদধিক ২ ডলার এবং প্রায় ৫০ সেন্ট সাপ্তাহিক অর্থাৎ গড় পড়তায় ৭৮ ডলার ৬৯ সেন্ট, ফ্যাক্টরীর মজুরীর শতকরা এক ডলারের তিন পঞ্চমাংশ চাঁদার হার ধার্য্য করা হয়েছে। হাওয়াই জাহাজের চালকরা (পাইলট) যারা বছরে ১৯,০০০ ডলার আয় করে, তাদের ক্ষেত্রে আসে ২৫ ডলার অর্থাৎ তাদের মাইনের শতকরা দেড় ডলার ধার্য চাঁদা হচ্ছে সর্বোচ্চ চাঁদার হার, এরকম সংবাদ পাওয়া গিয়াছে।

মোট আদায়ের অর্ধেক চাঁদার টাকা (যুক্তরাষ্ট্র ও ক্যানাডায় সংগৃহীত মোট বাৎসরিক ২২ কোটি ৮০ লক্ষ ডলার সংগৃহীত হয় (২২,৮০,০০,০০০ ডলার), স্থানীয় এলাকায় ইউনিযনগুলিতে খরচ হয়, এবং তার সমান টাকা আন্তর্জাতিক ইউনিয়নগুলিতে খরচ হয়।

সাধারণ চলতি নিয়ম অনুযায়ী, বেকার সভ্যদের যখন তাদের কাজ না থাকে, চাঁদা দিতে হয় না। গণতান্ত্রিক ইউনিয়নগুলিতে আহুত সভায় সভ্যদের সংখ্যাগরিষ্ঠদের ভোট না পেলে অতিরিক্ত কোন চাঁদা ধার্য করা যায় না এবং কখনও কখনও জাতীয় ইউনিয়নের কর্মসচীবদের পূর্বাহ্নে অনুমোদন ব্যতীত ঐ সভা আহ্বান করা যায় না। চাঁদার প্রস্তাবিত বর্ধিত হার সম্বন্ধে ইউনিয়নের মধ্যে সংঘটিত বিতর্ক যাঁরা শুনেছেন, তাঁরা একথা উপলব্ধি না করে পারেন না যে, বহু সংখ্যক ট্রেড ইউনিয়ন প্রতিষ্ঠানের সভ্যেরা চাঁদার পরিমাণ নির্দ্ধারণ করতে এক অপরিহার্য অংশ গ্রহণ করে।

সরকারী কর্মচারীবৃন্দ

শ্রমিক ইউনিয়নগুলিতে সরকার নিযুক্ত কর্ত্তব্য কি এবং সরকারী কর্মচারীদের নিয়ে গঠিত ইউনিয়নগুলি পরিচালকমণ্ডলীর সাথে কি ধরণের চুক্তিসাধন করবে, এই সমস্যার গুরুত্ব ক্রমশঃ বেড়ে চলেছে। ডাকঘরে, জাতীয় (সামরিক) গোলাবারুদের কারখানায়, বিদ্যালয়ে, জাতীয় শাসকমণ্ডলীর অধীনে, নাগরিকদের (সামরিক) কারখানায় নিযুক্ত বহু সংখ্যক সরকারী কর্মচারীবৃন্দ, শ্রমিক ইউনিয়নগুলির অন্তর্ভূক্ত। অনেক ক্ষেত্রে যেখানে ঐসব কর্মচারীদের বেতন এবং কাজের সর্তাবলী কংগ্রেস দ্বারা নির্দ্ধারিত হয় এবং সরকারী তালিকা অনুযায়ী নিয়ন্ত্রিত হয়, সেখানে নিষ্পত্তির যুক্ত আলাপ-আলোচনা পূর্ণ মাত্রায় সংঘটিত হতে পারে না। ঐসব দৃষ্টান্তের ক্ষেত্রে কিন্তু ইউনিয়নগুলি ব্যক্তিগতক্ষেত্রে বৈষম্যমূলক ব্যবহার কিম্বা কর্মচারীদের অন্যায় বরখাস্তের বিরুদ্ধে বাস্তবিক রক্ষা কবচের কাজ করে এবং ইউনিয়নগুলি নির্দিষ্ট ক্ষেত্রে শ্রেণীবিভাগ পুনর্বিবেচনার দাবী আলোচনা ক'রে, ব্যক্তির ও দলের বেতন বৃদ্ধি করতে সক্ষম হয়েছে। তারা (ঐ ইউনিয়নগুলি) অনেক সময় তাদের সভ্যদের চলতি কাজের এবং পেশাগত মান উন্নত করতে সাহায্য করে। বিজ্ঞাপনের দ্বারা এবং ভোটদাতাগণের সহানুভূতি আকৃষ্ট ক'রে এই ইউনিয়নগুলি বেতন এবং কাজের সর্তাবলীর উন্নয়ন করতে, আইনসভায় অসামান্য প্রভাব কেন্দ্রীভূত করতে সক্ষম। সরকারী চাকুরীর নিয়মাবলী, হ্যাচ আইন, (Hatch Act) ও অন্যান্য উপায়ে সরকারী কর্মচাবীদের স্পষ্ট রাজনৈতিক কার্য্যকলাপ কিন্তু নিষিদ্ধ করা হয়েছে।

আবেদন ও সংগঠনের অধিকার

অন্যান্যদের মত সরকারী শ্রমিকদেরও ন্যায্য মজুরী এবং কাজের সর্তাবলী আদায়ের জন্য সংগ্রাম করতে হয়েছে। এমন সব যুগ ছিল, যখন যুক্তরাষ্ট্রীয় বিধানসভা, কংগ্রেস এবং তার কমিটিগুলিতে দরখাস্ত অথবা তথ্য পেশ করার সামান্য অধিকার থেকেও সরকারী কর্মচারীদের বঞ্চিত করা হত। ঐ রকম এক যুগে যখন জবরদস্তি মুখ বন্ধ করা হত (gagrule), ১৯১২ সালে লয়েড-লাফোলেট এ্যাক্ট আমেরিকান ফেডারেশন অব লেবর-এর সাহায্যে আইনে পরিণত হয়। এই আইনে দুটি প্রধান সর্ত ছিল। প্রথম সর্তানুযায়ী সরাসরি কংগ্রেস এবং তার কমিটিগুলিতে বে-সামরিক সরকারী কর্মচারীরা দরখাস্ত ও কাজের ব্যবস্থা সম্বন্ধে খবর নিবেদন করতে পারবে এই অধিকার নিশ্চিতরূপে প্রতিষ্ঠিত

হয়। দ্বিতীয় সর্তানুযায়ী ডাকঘরের কর্ম্মচারীদের যে কোন প্রতিষ্ঠানে যোগদান করার অধিকার স্বীকৃত হয়েছে। তবে ঐসব প্রতিষ্ঠান যেন কোনও ধর্মঘটে যোগদান করা সে দায়িত্ব ও কর্তব্য চাপানো থাকবে বিশেষতঃ যুক্তরাষ্ট্রের বিরুদ্ধে ধর্মঘটে সাহায্য করতে পারে, এমন কোন সংস্থার অন্তর্ভূক্ত যদি যদিও হয়, তা হলে সেই সব প্রতিষ্ঠানে তাদের যোগদান করা চলবে না। এই পরবর্তী সর্ত কেবলমাত্র ডাকঘরের শ্রমিকদের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য, উহা সকল (ফেডারেল) যুক্তরাষ্ট্রীয় কর্মচারীদের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য সাধারণতঃ এরূপ ব্যাখ্যাই করা হয়। যেহেতু এ, এফ, এল-সি, আই, ও, তার প্রতিনিধি নির্বাচক সভ্যদের উপর "ধর্মঘট করার কোনও দায়িত্ব আরোপ করে না" (বিষয়টি প্রত্যেক অন্তভূর্ক্ত ইউনিয়নের নিজস্ব সিদ্ধান্তের উপর ছেড়ে দেওয়া আছে) ? সরকারী কর্ম্মচারীদের নিয়ে গঠিত বহুসংখ্যক ইউনিয়ন ঐ মিলিত ফেডারেশনের সভ্যভুক্ত হয়েছে।

সম্পূর্ণরূপে সরকারী চাকুরেদের দ্বারা গঠিত অধিকাংশ ইউনিয়নগুলির সংবিধানে সর্ত আছে যে, তারা ধর্মঘট করতে পারবে না। গৃহনির্মাণ শিল্পীদের, জাহাজ নির্মাণ শ্রমিকদের, ছাপাখানার শ্রমিকদের ও অন্যান্যদের, বেসরকারী শিল্পে যারা প্রধানতঃ নিযুক্ত তাদের, বৃহত্তর আন্তর্জাতিক ইউনিয়নগুলির সংবিধানে এরূপ কোন সর্ত বিধিবদ্ধ নেই। ১৯৪৭ সালের ট্যাফ্‌ট-হার্টলিআইনের ৩০৫ ধারায় অবশ্য সরকারী কর্মচারীদের ধর্ম্মঘট নিষেধের নির্দ্দেশ আছে। উক্ত ধারাটি এইরূপ ঘোষণা করেছে, "যুক্তরাষ্ট্র কর্তৃক অথবা উহার প্রতিনিধি কার্য্যালয় কর্ত্তৃক এবং তদন্তর্গত সম্পূর্ণরূপে সরকারী মালিকানায় পরিচালিত কর্পোরেশনগুলি কর্ত্তৃক নিযুক্ত কোন ব্যক্তির পক্ষে, যে কোন ধর্মঘটে অংশ গ্রহণ করা বে-আইনী বিবেচিত হবে। যুক্তরাষ্ট্র অথবা তার যে কোনও প্রতিনিধি কার্য্যালয় নিয়োজিত কোনও ব্যক্তি যদি ধর্মঘট করে, তা হ'লে তৎক্ষণাৎ তাকে চাকুরী হতে বরখাস্ত করা হবে এবং তার বর্তমান বে-সামরিক সরকারী পদের মর্য্যাদা থেকে বিচ্যুত হবে এবং তিন বছরের জন্য যুক্তরাষ্ট্র অথবা তার প্রতিনিধি কার্য্যালয়ে চাকুরীলাভের যোগ্যতা হারাবে।"

১৯০৩ সালে প্রেসিডেন্ট থিয়োডর রুজভেল্ট, ক্লোসড্-সপ্ ও ইউনিয়ন-সপ্-বিরোধী নীতি ফেডারেল কর্মচারীদের ক্ষেত্রে প্রকাশ করেন এবং মিলার মামলায় ঘোষণা করেন, (মিলার সরকারী ছাপাখানা কার্য্যালয়ে বই বাধানো দপ্তরীর কাজ করতেন) 'কোনও শ্রমিক ইউনিয়নের সভ্য হওয়ার কারণে কোন ব্যক্তিকে নিয়োগে বাধা দেওয়া হবে না এবং কোনও প্রকার বৈষম্যমূলক আচরণ তার

প্রতি করা হবে না।" (ক্লোসড্‌সপ্‌ নিয়মানুযায়ী ইউনিয়নের লোকের মধ্য থেকে লোক নিয়োগ করতে হবে, ইউনিয়ন-সপের সর্ত হচ্ছে ইউনিয়ন বহির্ভূত লোককে মালিক নিযুক্ত করতে পারেন, কিন্তু যেই নিযুক্ত কর্মচারী চাকুরীপ্রাপ্তির পর একটি নির্দিষ্ট সময়ের মধ্যে (৩০ অথবা ৬০ দিনের মধ্যে' ইউনিয়নের সভ্য হতে বাধ্য।

বে-সরকারী শিল্পের মালিকেরা যে দুটো ইউনিয়ন নীতির বিশিষ্ট অংশ অপছন্দ করেন, সেই দু'টি বৈশিষ্ট্য থেকে সরকার নিজের কর্মচারীদের বঞ্চিত করছেন। আপাতদৃষ্টিতে মনে হতে পারে যে এটা রীতিবিরুদ্ধ, কিন্তু এটা সত্য যে সরকারী কর্মচারীদের ক্ষেত্রে আইনসভার মাধ্যমে অথবা আইনসভার চাপে তাদের বেতন ও কর্মসংস্থানের ব্যবস্থাপনা সম্পর্কিত দাবীদাওয়ার প্রতিবিধান তারা অন্বেষণ করতে পারে (যদিও এটা খুব মন্থরগতিতে এবং সম্পূর্ণভাবে ঘটে থাকে)। এইসব প্রতিবিধানের রাস্তা বে-সরকারী শিল্পে নিযুক্ত কর্মচারীদের কাছে খোলা নেই যদি না তারা অবশ্য বে-সরকারী শিল্পে উত্তরোত্তর সরকারী নিয়ন্ত্রণ অভিমুখে অথবা সরকারী মালিকানা সৃষ্টির দিকে তাদের আন্দোলনের চাপ প্রয়োগ করে। সম্ভবতঃ অধিকাংশ বে-সরকারী মালিকেরা শ্রমিকদের ঐ ধরণের রাজনৈতিক কার্য্যক্রম গ্রহণ করতে বাধ্য করার চেয়ে ক্লোসড্‌ অথবা ইউনিয়ন-সপ এবং ধর্মঘটজনিত অসুবিধা অধিকতর পছন্দ করবে।

সরকার কি সব সময়ে নির্ভুল ?

সরকারী কর্মচারীদের যে কোন ধর্মঘট, যুক্তরাষ্ট্রের বিরুদ্ধে ধর্মঘট। সরকারী কর্মসচিবদের এই পরম্পরাগত দাবীর দ্বারা প্রকাশিত সরকারী মনোবৃত্তি—তার মধ্যে যে অতি সূক্ষ্ম প্রলোভনের অবকাশ রয়ে গেছে, এটা অবশ্যই স্বীকার করতে হবে। সরকার এবং তার সকল কর্মচারীরা সব সময় নির্ভুল ; যুক্তদাবীর আলাপ-আলোচনা, নিরপেক্ষ মধ্যস্থতা, ইত্যাদি গণতান্ত্রিক অধিকার সরকারী কর্ম্মচারীদের প্রয়োজন নেই। যদিও সরকার ঐসব অধিকার বে-সরকারী শিল্পীর শ্রমিকদের ক্ষেত্রে প্রয়োগ করতে জোর দিয়ে সমর্থন করেন, এরকম ধরণের স্বকপোলকল্পিত ধারণার থেকে—সরকারী প্রশাসকদের সবসময়ে আত্মরক্ষা করা কর্তব্য।

ঐসমস্ত বিষয়টি চমকপ্রদ এবং বিষয়টির বিস্তৃত শাখা-প্রশাখা এতো যে তার গুরুত্ব বিচার করে, এই প্রসঙ্গে ঐ বিষয়ে সম্পূর্ণ নিরপেক্ষতা অবলম্বন করে আলোচনা করা সম্ভব নয়। সরকারী বেতন তালিকা এবং পৌরসভা ও রাষ্ট্রীয়

দখলে পরিচালিত কল্যাণমূলক যানবাহন এবং অন্যান্য উদ্যোগের বিশাল বৃদ্ধি, বিষয়টিকে আরও গুরুত্বপূর্ণ করে তুলেছে। বিশেষতঃ যখন ঐসব উদ্যোগের অনেক ক্ষেত্রে চাকুরীর দশা খুব দরিদ্রস্তরের।

বে-সামরিক শিল্পাঞ্চলে শ্রমিক-মালিক সম্পর্কের ক্ষেত্রে যেমন, তেমনি কর্মচারী এবং মালিকের (এ ক্ষেত্রে সরকার) অধিকারগুলির প্রতি সযত্ন লক্ষ্য রেখে উত্তম সমাধান যদি আমরা খুঁজি, তা হলে কাল্পনিক অধিকারের পণ্ডিতসুলভ আলোচনা করে তার সন্ধান পাওয়া যাবে না, যোগ্যতা বাড়াবার জন্য ইউনিয়ন ও পরিচালকদের মধ্যে সহযোগিতার গঠনমূলক প্রয়োগ দ্বারাই তার খোঁজ মিলবে। টেনিসি ভ্যালি কর্তৃপক্ষ প্রতিষ্ঠিত ইউনিয়নগুলির সাথে পারস্পরিক সহযোগিতার সম্পর্ক স্থাপনের মাধ্যমে ঐ ধরণের গঠনমূলক কাজ বাস্তবক্ষেত্রে প্রমাণিত করছেন এবং সরকারী কর্মচারীগণ ও বে-সরকারী মালিকেরা উভয়েই যদি তা অনুধাবন করেন তো, তাঁরা উপকৃত হবেন।

সরকারের সাক্ষাৎ নিযুক্ত কর্মচারীদের প্রসঙ্গে প্রকাশিত উপরিউক্ত নিয়মাবলীর অতিবিক্ত ওয়ালশ্-হিলী পাব্লিক্ কনট্রাক্টস্ এ্যাক্ট এই আইনের মাধ্যমে বে-সরকারী ঠিকাদাবদের, যাদেব হাতে সরকারী কাজ দেওয়া আছে, তাদের দ্বারা কর্মচারী নিয়োগ এবং চলিত বেতন দেওয়ার ব্যাপারে কতকগুলি সর্তের ব্যবস্থা বা কড়ার করেছে। সরকারী ঠিকা কাজ করে, এমন সব বে-সরকারী ব্যবসায়ী প্রতিষ্ঠানের কর্মচারীদের ধর্মঘট করার স্বাধীনতা স্বাভাবিক অবস্থায় আছে এবং আন্তরাষ্ট্রীক কারবারে নিযুক্ত কর্মচারীদের যে সব আইনসঙ্গত নিয়মাবলী ইউনিয়ন-সপ বিষয়ে আছে, তারাও সেই সব নিয়মাবলীর নিয়ন্ত্রণাধীন।

উভয়পক্ষের ন্যায়সঙ্গত আচরণ

সরকারী শিল্প অথবা বে-সরকারীশিল্প, যেখানেই হোক না কেন, ইউনিয়নগুলির পক্ষে ন্যায়সঙ্গত আচরণ ও পারদর্শিতা বাড়াবার জন্য সহযোগিতা জ্ঞাপন, ইউনিয়ন আন্দোলনের সুষ্ঠু প্রচারের সর্বোত্তম রূপ। অপরপক্ষে এটা বলা যায় যে, ইতিমধ্যে সংগঠিত শিল্পে ইউনিয়নগুলির অসাধু কার্যকলাপের সব খবর নতুন কারখানায় ইউনিয়ন প্রতিষ্ঠা করার প্রচেষ্টাকে যেমন গুরুতররূপে স্তিমিত করে দেয়, তেমনটা বোধ হয় আর কিছুতে করতে পারে না। অ-ব্যবসায়ী মনোভাব, কর্মনিয়োগ সমস্যাগুলিতে প্রয়োজনীয় আপোষ-রফা সাধনে বিরক্তিকর দীর্ঘসূত্রতা, প্রতিযোগী কারখানার সংগঠনে ব্যর্থতা, যার ফলে ইউনিয়ন সংগঠিত কারখানায় অন্যায় বোঝার সৃষ্টি হয়, মালিকদের পক্ষ থেকে আলোচনা

সভা, বৈঠক ও আপোষ-রফার অনুরোধ, আশু মনোযোগ দেওয়ার ব্যাপারে সংগঠিত শ্রমিক আন্দোলনের নেতাদের উপেক্ষা ; ইউনিয়নের আভ্যন্তরীণ মত-পার্থক্যজনিত সংঘর্ষ—এই সব কারণে এবং ট্রেড ইউনিয়ন আন্দোলনের উৎকৃষ্ট আচরণের মান বজায় রাখায় ইউনিয়ন কর্মসচিবদের ব্যর্থতা, সংঘঠিত শ্রমিক আন্দোলনের আদর্শের পক্ষে হানিকর। মালিক ও তাদের সমিতিগুলি সম্বন্ধেও অবশ্য অনুরূপ সমালোচনা করা যায়। উভয়পক্ষেরই স্মরণ রাখা কর্তব্য যে, ব্যবসায়োচিত পদ্ধতি অবলম্বন এবং ন্যায়সঙ্গত আচরণের দ্বারা তাদের নিজেদের উদ্দেশ্য আখেরে সার্থক হয়ে ওঠে।

অনেক ইউনিয়ন প্রতিনিধিদের মধ্যে দৈনন্দিন যোগাযোগের মাধ্যমে ন্যায়সঙ্গত আচরণের এবং পরস্পর আদান-প্রদানের মনোভাব উভয়ের জীবনযাত্রা আরও মনোরম করে তুলতে সহায়ক হবে। এইরূপ অবস্থায় একপক্ষ থেকে অপরপক্ষের ওপর খুব বেশী চাপ সৃষ্টি করা অনুচিত, এটা প্রত্যেকেই বুঝতে পারে। যেখানেই ব্যক্তিবর্গ অথবা একটি পরিবার, জাতিবর্গ এবং দল সমষ্টি শান্তিতে একসঙ্গে বাস করার চেষ্টা করে, সেখানে সকল মানবিক সম্বন্ধের ক্ষেত্রে এটা অবশ্য প্রযোজ্য। স্থায়ী এবং দায়িত্বশীল সম্বন্ধ স্থাপনের স্বার্থে সঙ্গত সমন্বয় সাধন উভয় পক্ষেরই শিক্ষা করা অবশ্য কর্তব্য।

ধর্মঘট এবং উহা নিবারণ করার উপায়

যদিও শ্রমিক আন্দোলনের তরফ থেকে আশা পোষণ করা হয় যে, পরিচালক মণ্ডলীর সাথে আলাপ-আলোচনার মাধ্যমে বিনা ধর্মঘটে পারস্পরিক সন্তোষ-জনক একটা চুক্তি সম্পাদন করা সম্ভব হবে, তথাপি কতকগুলি ইপ্সিত উদ্দেশ্য লাভের জন্য ধর্মঘটের সম্ভাবনা সব সময়েই থেকে যায়। শ্রমিক ইউনিয়নগুলি কর্তৃক ধর্মঘটের ব্যবহারিক প্রয়োগে,'বোধ হয় জনসাধারণের মধ্যে সঙ্ঘবদ্ধ শ্রমিক আন্দোলনের প্রতি বিরূপ মনোভাব সৃষ্টির সবচেয়ে বড় একটি কারণ। এই প্রতিক্রিয়া যুদ্ধের সময় অপেক্ষাকৃত বেশী, তা বোঝা যায়, এমনকি স্বাভাবিক অবস্থাতেও তা দৃঢ়ভাবে চলতে থাকে। শিল্পবিরোধের সময় নিরীহ জনসাধারণের অসুবিধা, ক্লেশ, সব সময়ে সম্পাদকীয় মন্তব্যে এবং ব্যঙ্গচিত্র প্রকাশনের দ্বারা উল্লেখ করা হয়। জনসাধারণের খারাপ পরিবেশের প্রতি সহনশীলতা, (ঐ শিল্পবিরোধে) সংশ্লিষ্ট বিচারবস্তু সম্বন্ধে তাদের জ্ঞানের অভাব এবং তাদের স্বার্থান্বেষী নিষ্ক্রিয়তা, এই সব বিচার করলে দেখা যায়, অনেক সময় জনসাধারণ যতটা নিরীহ বলে নিজেদের জাহির করতে চায়, ততটা সত্য নয়।

অধিকাংশ চুক্তি বিনা ধর্মঘটে সম্পাদিত

ধর্মঘটগুলির আন্তরিকতা, তাদের পৌনঃপুণ্য সম্বন্ধে অনেক সংবাদপত্রে যে সম্পূর্ণ বিকৃত ধারণা জনসাধারণের মনে সৃষ্টি করার চেষ্টা হয়, একথাও উল্লেখ করা প্রয়োজন। কতকগুলি সংবাদপত্রের এই সব মিথ্যা ধারণা পরিবেশন বোধ হয় শ্রমিকবিরোধী পক্ষপাতিত্বপ্রসূত নয়। বেশীর ভাগ ক্ষেত্রে বিনা ধর্মঘটে শ্রমিক-মালিক সম্পর্কের সমন্বয় সাধনের চেয়ে ধর্মঘটজনিত জরুরী অবস্থাসকল, বিশেষতঃ ধর্মঘট চলাকালে হিংসাত্মক ঘটনার ওপর বার্তা সংগ্রহের দিক থেকে অনেক বেশী গুরুত্ব আরোপ করা হয়, এই বাস্তব সত্য থেকেই ঐরূপ মিথ্যা ধারণা সৃষ্টি হয়। ইউনিয়নগুলি যখন মালিকদের সাথে ভালো সম্পর্ক বজায় রেখে চলতে থাকে, তখন সংবাদপত্রে কচিৎ তার উল্লেখ থাকে। যদি কোনও আলোচ্য দিনে সংবাদপত্রে গোলযোগবিহীন ইউনিয়ন সংগঠিত কারখানার তালিকা প্রকাশ করে, তা হলে তাতেই সংবাদপত্র ভরে যাবে, অন্য কোনও খবর প্রকাশ করার জায়গা সেই সংবাদপত্রে থাকবে না। ধর্মঘট সম্বন্ধে সঙ্ঘবদ্ধ শ্রমিক আন্দোলনের মনোভাব ও ঐতিহাসিক প্রামাণ্য সম্বন্ধে সকল তথ্য জনসাধারণের পক্ষে আরও সম্যক উপলব্ধি করার জরুরী প্রয়োজন আছে।

দৃষ্টান্তস্বরূপ ১৯৫৪ এবং ১৯৫৫ সালের তথ্য দেওয়া হল :

(১) প্রতি বছর সত্তর হাজারের অধিক (৭০,০০০) সম্পন্ন ইউনিয়ন চুক্তিগুলির মধ্যে শতকরা ৯৫ ভাগ বিনা ধর্মঘটে আলোচনার মাধ্যমে নিষ্পত্তি হয়েছে।

(২) ধর্মঘটের ফলে কাজের মোট সময়ের তুচ্ছ ভগ্নাংশ লোকসান হয়েছে। ১৯৫৫ সালে কৃষিকর্ম বহির্ভূত শ্রমিকশ্রেণীর মোট দেয় কাজের সময়ের মধ্যে শতকরা এক ভাগের এক চতুর্থাংশ ঐ ধর্মঘটের ফলে নষ্ট হয়েছিল। আবার সাম্প্রতিক সময়ে (১৯৪৬ সালে) শতকরা এক ভাগ পরিমাণ কাজের সময় নষ্ট হয়েছিল। অধিকন্তু এই ক্ষতির বেশীর ভাগ অল্প কয়েকটি বৃহত্তর ধর্মঘটজনিত দৃষ্টান্তস্বরূপ ১৯৫৪ সালে পশ্চিম উপকূলে একটি ধর্মঘট মোট হৃত সময়ের সব শতকরা ১৫ ভাগের জন্য দায়ী।

(৩) কর্মবিরতির জন্য যে সময়ে লোকসান হয়েছে, তার তুলনায় অসুখ ও জখমের জন্য তার চেয়ে ২০ ভাগ বেশী সময় নষ্ট হয়েছে।

ধর্মঘটগুলির কারণ

যুক্তরাষ্ট্রের বিভিন্ন অংশে ধর্মঘটের কারণগুলির অনুসন্ধানে আমরা যে অভিজ্ঞতা সঞ্চয় করেছি, তার থেকে আমাদের কতকগুলি বক্তব্য সমর্থনযোগ্য প্রমাণিত হতে পারে।

প্রথমতঃ জনসাধারণের চক্ষে ইউনিয়নগুলির ওপর ধর্মঘটজনিত দোষারোপের দায়িত্ব অন্যায়ভাবে আরোপ করা হয়। দৃষ্টান্তস্বরূপ শ্রমিকদের উন্নততর সর্তের দাবাগুলি বিচারের সময়, তা সে দাবীগুলি যতই ন্যায়সঙ্গতহোক না কেন, মালিকেরা কেবল চুপচাপ বসেই ক্ষান্ত থাকেন এবং কর্মবিরতির দায়িত্বভার ইউনিয়নকে বহন করতে বাধ্য করেন, কেননা ঐ কর্মবিরতি শ্রমিকদের দাবী আদায়ের শেষ অস্ত্রস্বরূপ।

দ্বিতীয়তঃ মুখ্যত বিক্ষোভ সৃষ্টির কারণে নয়, বরং কাজের অসন্তোষজনক সর্তগুলির জন্যই অনবরত ধর্মঘট হয়ে থাকে।

সাধারণভাবে বলা যায় যে কোন কিছু অবধারিত সত্য বলে ধরে না নেওয়াই সবসময়ে মঙ্গল, বরং ধর্মঘটের মূল কারণ উপর থেকে না দেখে, মূলে অনুসন্ধান করা কর্তব্য। যেমন ধর্মঘটের পেছনে তার নেতৃত্ব, কত মজুরী দেওয়া হয়, কত সময় কাজ করতে হয়, বাসস্থানের ব্যবস্থা কি, উৎপাদনের ত্বরান্বিত গতি, সংগঠনের অধিকার থেকে তারা বঞ্চিত কিনা এবং অন্যান্য বিশেষ অবস্থা, ইত্যাদি অনুসন্ধান করা কর্তব্য।

কয়েক বছর পূর্বে দক্ষিণাঞ্চলে বস্ত্রবয়ন শিল্পে যে ব্যাপক ধর্মঘটের ঢেউ উঠেছিল, তখন একটার পর একটা মিলের (কারখানায়) সঙ্ঘবদ্ধহীন শ্রমিকেরা ধর্মঘট করে বেরিয়ে গিয়েছিল, তার কারণ সেখানকার কাজের দীর্ঘ সময় এবং ত্বরান্বিত গতি সৃষ্টির পীড়াদায়ক বোঝার জন্য শ্রমিকদের মধ্যে বিশেষ অসন্তোষ দেখা দিয়েছিল। অনেক সময় শ্রমিকেরা ধর্মঘট সুরু করার পর ইউনিয়ন সংগঠকেরা সরজমিনে উপস্থিত হয়, কখনও কখনও ধর্মঘটীদের অনুরোধে তাদের ইউনিয়ন গঠন করার সাহায্য করতে তাঁরা উপস্থিত হন।

ঐ ধর্মঘটীদের একটি দল আমাদের মধ্যে একজনকে এক সাক্ষাৎকারে বলেছিল যে, তারা উৎপাদনের দ্রুতীকরণ আর সহ্য করতে পারছিল না। তাদের বর্ণনায় তারা উল্লেখ করে, মালিক শ্রমশিল্পে যে যন্ত্রবিদ্যাবিশারদের নিয়োগ করেছিলেন, তাদের "মুহূর্ত্ত মানব" ("মিনিট মেন") বলা হত। তাদের কাজ ছিল ঘড়ি ধরে উৎপাদক যন্ত্রের গতি নির্ধারণ করা। বৈশিষ্ট্যমূলক কৌতুকের সাথে তারা বলে, "এই "মিনিট মেন" বা 'মুহূর্ত্তমানব'দের একজন যদি মারা যান এবং যখন ছয়জন তাকে সমাধিস্থ করার জন্য তাঁর শবাধার বহন করে নিয়ে যায়, তখন সেটা সহ্য করতে না পেরে শবাধারের মধ্যেই তিনি উঠে বসবেন এবং চীৎকার করে বলতে থাকবেন, 'এই কাজের জন্য চারজন লোকই যথেষ্ট'।

ওয়াকিবহাল হওয়ার প্রয়োজনীয়তা

প্রতিটি ধর্মঘটজনিত পরিস্থিতিতে জনসাধারণ যদি চেষ্টা করে খোঁজ নেন কত টাকা ঐ শ্রমশিল্পের শ্রমিকরা বাৎসরিক আয় করে তা হলে খুব উপকার হয়। মজুরী সম্পর্কে একটা ন্যায্যসঙ্গত বিচারসিদ্ধান্তে উপনীত হতে হলে প্রতি ঘণ্টার মজুরীর ভিত্তিতে হিসেব করা "যথার্থ মজুরী" বলে যে অপবাদ শুনতে পাই তার থেকে সাবধান হওয়ার গুরুত্ব আছে। কোনও মানুষ ঘণ্টায় হিসেব করা মজুরীর ওপর নির্ভর করে জীবনধারণ করতে পারে না। প্রশ্ন হচ্ছে, কি পরিমাণকাজ সে বছরে পেয়ে থাকে। দিন মজুরী যারা রোজগার করে তাদের গড়ে বাৎসরিক আয়ের হিসেব করলে একটা ন্যায়সঙ্গত সিদ্ধান্তের যুক্তিসঙ্গত ভিত্তি পাওয়া যাবে। ধর্মযাজকদের দলগুলি এবং অন্যান্য নাগরিকবৃন্দ যারা কোনও মালিকের সঙ্গে সাক্ষাৎ করেন অথবা যাদের একটা কারখানার মধ্যে পরিদর্শনের জন্য নিয়ে যাওয়া হয়, তাঁরা অনেক সময় এই সব অপরিহার্য্য বিচার্য্য বিষয়গুলি সম্বন্ধে সম্পূর্ণ তথ্য জানতে পারেন না। যে সব দল সম্পূর্ণ খবর জানতে চান তাঁদের উচিৎ মালিককে সব বিষয় খুঁটিয়ে জিজ্ঞাসাবাদ করা, তার পর ইউনিয়নের

কেন্দ্রীয় দপ্তরে গিয়ে সেই একই প্রশ্নগুলি জিজ্ঞাসা করা, এবং শেষে অঙ্গরাষ্ট্রিক অথবা যুক্তরাষ্ট্রীয় শ্রমদপ্তরের খবরের উৎসগুলির সাথে মিলিয়ে পরীক্ষা করে দেখা উচিৎ। ব্যক্তিগতভাবে উভয়পক্ষকে এবং সরকারী সচিবদের সাথে সাক্ষাৎ করতে অসমর্থ হলে, একটা সততাপূর্ণ চেষ্টার দ্বারা একাধিক দৃষ্টিভঙ্গী বিচার করে দেখার জন্য নাগরিকেরা অন্ততঃ এটুকু করতে পারেন যে, তাঁরা কেবলমাত্র সংবাদপত্রের খবরের ওপর নির্ভর না করে শ্রমিক পত্রিকাগুলি এবং উদারপন্থী সাময়িক পত্রিকাগুলিও পড়ে দেখবেন। ঘর মেরামতের কাজের জন্য যে সব উচ্চ বেতনভোগী দলের মিস্ত্রী, ছুতোর মিস্ত্রী এবং অন্যান্য মিস্ত্রীদের সাথে যোগাযোগের মাধ্যমে যাঁরা শ্রমিকদের পরিচয় লাভ করেন, এরকম মধ্যবিত্ত শ্রেণীর লোকেদের উপরিউক্ত বিচার্য্য বিষয়গুলি স্মরণ রাখা উচিৎ এবং তাঁদের উপলব্ধি করা উচিৎ গৃহনির্মাণ শিল্পের ইউনিয়ন নির্দ্ধারিত মজুরীর হার সকল শ্রমশিল্পের আদর্শস্থানীয় নয়। দৃষ্টান্তস্বরূপ বস্ত্রশিল্প ও কৃষিশিল্পের নিযুক্ত শ্রমিকদের মজুরীর হার তার থেকে অনেক তফাতে রয়েছে।

ইউনিয়ন মজুরী সম্বন্ধে যে আপত্তি তোলা হয় যে, তার দ্বারা সকল শ্রমিককে মুড়িমিছরীর এক দর হিসেবে দেখা হয় এবং ব্যক্তিবর্গদের দ্বারা অধিক উৎপাদনের উৎসাহ তাতে মুছে যায়। তার উত্তরে ইউনিয়নগুলির সাধারণতঃ বক্তব্য হচ্ছে, তাদের কোন আপত্তি নেই যদি মালিকেরা ইউনিয়ন হারের চেয়ে বেশী মজুরী কোনও ব্যক্তিবর্গকে দিতে ইচ্ছুক হন, কেননা ইউনিয়ন মজুরীর হার কেবলমাত্র ন্যূনতম ভিত্তিতে নির্ধারিত হয়। অতি অল্পসংখ্যক মালিকেরা মনে করেন যে, তাঁরা ঐ নীতি গ্রহণ করতে সমর্থ, কেননা (তাঁদের মতে) ইউনিয়নের সাথে নির্ধারিত বেতন অপেক্ষা তা অনেক বেশী।

যাই হোক্, ইউনিয়নের চুক্তি অনুযায়ী, যেখানে ফুরণে মজুরী অথবা প্রতি ঘণ্টার দাম নির্ধারিত এবং তার সঙ্গে অধিক উৎপাদনের জন্য উৎসাহপ্রদ লভ্যাংশ দানের ব্যবস্থা রয়েছে, সেখানে ঐ আপত্তির কোন মূল্য নেই। দৃষ্টান্ত-স্বরূপ, কয়লা খনিতে, পুরুষদের এবং স্ত্রীলোকের পোষাক প্রস্তুত ক্ষেত্রে, কিছু কিছু বস্ত্রবয়নশিল্পে এবং অনেক শ্রমশিল্পের কোন কোন উৎপাদন প্রক্রিয়ায় ঐ ধরণের মজুরী ও বোনাসের ব্যবস্থা আছে।

শিল্পে অশান্তির সময় তথাকথিত বিক্ষোভকারীদের ঘাড়ে দোষ না চাপিয়ে, যে সব অবস্থার জন্য শ্রমিকদের মধ্যে অসন্তোষ ঘটছে, সেইগুলি জানবার বাসনা প্রকাশ করা প্রত্যেক নাগরিকের কর্ত্তব্য। শ্রমিকদের প্রতি সহানুভূতিসম্পন্ন উৎসাহী ব্যক্তিদের ক্ষেত্রেও ঐ একই পরামর্শ প্রযোজ্য। যাই কিছু চক্চকে

দেখায়, তা সোনা নয়। এলাকার কর্ত্তৃত্ব নিয়ে বিবাদ, ফন্দিবাজদের অস্তিত্বের সম্ভাবনা অথবা অযৌক্তিক দাবীদাওয়া (ঐ অশান্তির মধ্যে) আছে কি না, তাও চিহ্নিত করার প্রয়োজন আছে।

শ্রমিকদের কর্মসংস্থান সঙ্কোচনের যথার্থ ভয় থেকে, তারা অনেক সময় কাজের ঘণ্টা হ্রাস করা ও অধিক বেতনের জন্য এবং কাজের পরিমাণ সীমাবদ্ধ করার যে দাবী করে, এটাও বিচার করে দেখার গুরুত্ব আছে। তারা যখন দেখে তাদের পেশায় বহুসংখ্যক লোক বেকার হয়ে পড়েছে এবং তাদের নিজেদের জীবনধারণের রুজি-রোজগার বিপন্ন হয়, তখন তারা মরিয়া হয়ে ওঠে।

পূর্ণ উৎপাদনের সময়ও শ্রমিক ইউনিয়নগুলি, যেমন গৃহনির্মাণ শিল্পে, তাদের রক্ষাকবচগুলি ত্যাগ করতে অনিচ্ছুক, কেননা তাদের আশঙ্কা একবার সেগুলি ত্যাগ করলে আর ফিরে পাওয়া যাবে না। ঐ অজুহাতে অবশ্য কোন কোন কারিগরী ইউনিয়ন যে সব সীমাবন্ধন ও খামখেয়ালী নিয়মাবলী সৃষ্টি করেছে, সেগুলি সমর্থনযোগ্য নয়।

উচ্চমূল্য বজায় রাখার জন্য মালিকরাও উৎপাদন সীমাবদ্ধ রাখার নীতি অনুসরণ করেন এবং সরকারী উৎসাহে অনুরূপরীতি কৃষিক্ষেত্রে অনুসৃত হয়। একথা যদি উপলব্ধি করা যায়, তা হলে শ্রমিক আন্দোলনের অবরোধ প্রথা সম্বন্ধে কঠোর মন্তব্য নম্র হয়ে যাবে। ঐ সব নীতি অর্থনীতিক অপ্রাচুর্য্য সৃষ্টির বলস্বরূপ। এই ব্যবস্থার বিশেষ পরিবর্তন হয় তো হবে না, যতক্ষণ না অধিকতর সুস্থ উপায় অবলম্বন করে ব্যাপক ব্যবহারের জন্য উচ্চতম উৎপাদন ব্যবস্থার দিকে জাতির মন ফিরছে। ক্রয়ক্ষমতার বিতরণের খাতিরে প্রয়োজনীয় সকল পরিবর্ত্তনের সাথেই ঐ উৎপাদন ব্যবস্থা করা উচিত।

ধর্মঘট এবং সঙ্ঘবদ্ধ শ্রমিক আন্দোলন

সঙ্ঘবদ্ধ ও অসংহত শ্রমিকদের মধ্যে সংঘটিত ধর্মঘটগুলির আপেক্ষিক পৌনঃপুণ্য সম্বন্ধে সাধারণভাবে কোন সিদ্ধান্তে উপনীত হতে হলে, বারংবার ধর্মঘটের সংখ্যাবৃদ্ধির অন্যান্য বিভিন্ন কারণগুলিও বিচার করতে হবে—যেমন ব্যবসায়িক কালচক্রের গতিবৃদ্ধি, দ্রব্যমূল্য বৃদ্ধি, অসাধু ফন্দিবাজদের দ্বারা অনুষ্ঠিত পরিস্থিতি, জাতীয় অর্থনীতিতে শিল্পোন্নয়নের বয়ঃকাল এবং রাজনৈতিক গুণনীয়কগুলি ঐ কারণের মধ্যে। বস্তুত পরে ইউনিয়নগুলি প্রতিষ্ঠিত হওয়ার সময় যত না ঘটেছে, অনেক শ্রমশিল্পগুলিতে অধিকতর সংখ্যায় ধর্মঘট ঘটেছে

শ্রমিক ইউনিয়নগুলি গঠন হওয়ার পূর্বেই এবং ঘটেছে সেখানেই, যেখানে মালিকরা সক্রিয়ভাবে ইউনিয়ন গঠনের বিরোধিতা করেছেন।

এর নানাবিধ কারণ আছে। শিল্পে অশান্তি দূর করবার জন্য প্রয়োজনীয় সমন্বয় সাধন করতে হলে, ঐ অশান্তি যে বর্তমান, এ সম্বন্ধে মালিকের সচেতন হওয়া দরকার। যেখানে শ্রমিকদের স্বাধীন, নির্ভীক মত প্রকাশের খোলা-খুলি রাস্তা নেই, সেই অবস্থায় কর্মচারীদের সঠিক মনোভাব কি, এটা মালিকের পক্ষে জানা মুস্কিল।

গ্রন্থকারদ্বয়ের মধ্যে একজন যখন একটি কারখানায় কর্মচারিবৃন্দের অধি-কর্ত্তা ছিলেন, তখন এই বিষয়ে তিনি জ্ঞানপ্রদ অভিজ্ঞতা সঞ্চয় করেছিলেন। ইট পরিস্কারে নিযুক্ত শ্রমিকদলের কাছ থেকে (দপ্তরে) অনেক নালিশ পৌঁছে-ছিল। তিনি ঐ বিষয়ে অনুসন্ধান সুরু করেন, সর্দ্দারদের সঙ্গে লোকগুলির সঙ্গে সাক্ষাৎ করলেন এবং নথিপত্রও দেখলেন। তিনি দেখলেন যে তারা কম বেতন পাচ্ছে এবং মিলের ম্যানেজারের সঙ্গে বসে এই বিষয়ে একটা সমন্বয় সাধনের চেষ্টা করলেন। ম্যানেজার বললেন, লোকগুলি অলস এবং জানতে চাইলেন গ্রন্থকারের কাছ থেকে তাঁর (গ্রন্থকার) ইট পরিস্কারের কাজ সম্বন্ধে কতদূর জ্ঞান আছে। গ্রন্থকার সত্যই বিশেষ কিছু জানতেন না, কেননা হালফিল তিনি পাদ্রীর কাজ ছেড়ে ঐ মিলের কাজে যোগ দিয়েছিলেন। ম্যানেজার বললেন, "আগে নিজে গিয়ে কিছু ইট পরিস্কার করুন, তারপর আমার সঙ্গে ঐ বিষয়ে কথা বলবেন।" অতএব গ্রন্থকার ঐ শ্রমিকদলের সঙ্গে কাজে লেগে গেলেন। দিনের শেষে তিনি তাঁর বিশ্বাস আঁকরিয়ে রইলেন যে, ঐ শ্রমিকেরা কম বেতন পায়, কিন্তু তাঁর পূব সিদ্ধান্তে উপনীত হবার আগে যে অনুভূতি তাঁর ছিল, তার থেকে কিছু পার্থক্য বোধ করলেন। সর্দ্দার ঘুরে ফিরে শ্রমিকদের আদেশ দিলেন যে, পাঁচিলটি ভেঙ্গে ফেলার পর প্রত্যেকের সামনে যে কয়েকটা ইট থাকবে কেবল সেইগুলিই সে পরিস্কার করবে(ইটের সঙ্গে লেগে থাকা সিমেণ্ট সাফ্ করার কাজ)। সর্দ্দার চলে যেতে না যেতে কিন্তু একজন সহকর্মী শ্রমিক সমস্ত ইটগুলির আশে-পাশে দৌড়ে গিয়ে যেগুলি অপেক্ষাকৃত পরিস্কার, সেইগুলি তুলে নিয়ে তার সামনের স্তূপের সঙ্গে যোগ করে দিল। শতকরা হিসেবে মজুরীর ব্যবস্থা থাকায় ঐ শ্রমিকটি অল্প চেষ্টায় বেশ কিছু টাকা রোজগার করে নিল। গ্রন্থকার যখন স্মরণ করলেন ম্যানেজার ঐ লোকটির রোজগার দৃষ্টান্তস্বরূপ কাজের লোক বলে উল্লেখ করেছিলেন, তখন মনটা তাঁর খারাপ হয়ে গেল; বিশেষতঃ এই কথা স্মরণ করে যে ম্যানেজার বাকী লোকগুলিকে একেবারে অলস আখ্যা দিয়েছিলেন।

শ্রমিকদের মনোবৃত্তি অনুসরণ ও পর্য্যবেক্ষণ

পরে সর্দ্দার ফিরে এলো, তার মনে আশঙ্কা ছিল যে গ্রন্থকার হয়তো যথেষ্ট কঠোর পরিশ্রম করবেন না। সে সারা বিকেলবেলাটা অপমানসূচক ইঙ্গিতের সঙ্গে দাঁড়িয়ে থেকে তাঁকে লক্ষ্য করতে লাগল। উৎপাদনের ক্ষিপ্রতা এবং উৎপীড়ক সর্দ্দারের তদারকীর প্রতি শ্রমিকদের বিরুপতার কথা গ্রন্থকার আগে পড়েছিলেন এবং শুনেছিলেন, কিন্তু ঐ ক্ষিপ্রকরণ সম্বন্ধে তাঁর আগে কোন অনুভূতি ছিল না, এখন যেমন হল। যদিও তিনি দার্শনিক শান্তিবাদী ছিলেন, তথাপি একটা ইট সর্দ্দারকে মারবার লোভ অনেক কষ্টে সংবরণ করতে হয়েছিল। আসল কথা হচ্ছে, শ্রমিকেরা নিজেরা ছাড়া অন্য কেউ বলতে পারে না তারা শ্রমের পরিবেশ সম্বন্ধে কিরকম অনুভব করে। বিজ্ঞানসম্মত পরিচালনা করতে হ'লে জানা দরকার শ্রমিকরা কি অনুভব করে, যাতে ক'রে প্রয়োজনীয় সংশোধন অথবা মেরামত করা যায়।

যেহেতু ইউনিয়নগুলি দাবী দাওয়া উত্থাপন করে, সেই কারণে মালিকদের ইউনিয়নভীতি বৃদ্ধা মহিলার বয়লার ঘর পরিদর্শনের কথা স্মরণ করিয়ে দেয়। খুব আওয়াজ করে সেফ্‌টি ভাল্‌ব অর্থাৎ বাস্পীয়চাপ কমাবার স্বয়ংক্রিয়যন্ত্র যখন বেজে উঠল, তখন তিনি আতঙ্কিত হয়েছিলেন। প্রকৃতপক্ষে তাঁর আনন্দিত হওয়া উচিত ছিল, কেননা সেফ্‌টি ভাল্‌বটি বিস্ফোরণ এড়িয়ে তাঁর জীবন রক্ষা করেছিল।

ইউনিয়ন ঐরকম একটি সেফ্‌টি ভাল্‌ব। কাজের সর্তের বিরুদ্ধে অসন্তোষের প্রতি দৃষ্টি আকর্ষণ করে এবং তার নিষ্পত্তির শান্তিমূলক পদ্ধতির ব্যবস্থার দ্বারা ইউনিয়ন বাস্পীয়চাপ নিস্কাষন করে আরও গুরুতর বিস্ফোরণ থেকে রক্ষা করে।

দক্ষিণাঞ্চলের একটি মিল মালিক বলেন যখন অসংগঠিত শ্রমিকেরা ধর্মঘট করল, তখন তিনি বিস্ময়ান্বিত হয়েছিলেন। তারা কিভাবে অনুভব করে সে কথা জানবার কোন প্রকৃত পথ তিনি করে রাখেন নি। গ্রন্থকারেরা কতকগুলি কোম্পানী-চালিত ইউনিয়নের দৃষ্টান্ত জানেন, যেখানে কেবলমাত্র ছোট-খাটো দাবী-দাওয়া আলোচনা করতে দেওয়া হত। পরিণতিতে বহু ধর্মঘট সেখানে হয়।

একজন বুদ্ধিমান পরিচালক (ম্যানেজার) সৎ শ্রমিক ইউনিয়নকে স্বাগত জানায়, কেননা ঐ ইউনিয়নের আর অন্য যাই দোষ থাক না কেন, তাঁকে উহার মনোভাব জ্ঞাপন করতে পেছপাও হয় না।

ধর্মঘট নিবারক হিসেবে সংগঠনের ভূমিকা

শ্রমিক সংগঠনের অধিকার একবার মালিক স্বীকার করে নেবার পর, চুক্তির চালু সময়ের মধ্যে দাবী-দাওয়া, অভিযোগ ইত্যাদির সমন্বয় ও মীমাংসা করার যান্ত্রিক পদ্ধতির ব্যবস্থা ক'রে চুক্তি স্বাক্ষরিত হয়। ঐসব চুক্তিতে সাধারণতঃ সর্ত থাকে যে চুক্তির চলাকালে ইউনিয়ন ধর্মঘটের পথ অবলম্বন করবে না এবং মালিকও কারখানা তালাবন্ধ করবেন না এবং উভয় পক্ষই শিল্প বিরোধের শান্তিমূলক আপোষ মীমাংসা করার জন্য চুক্তি অনুযায়ী গণতান্ত্রিক উপায় অবলম্বন করবেন।

১৯৩৭ সালে পূর্ণাঙ্গ সংগঠনের মাধ্যমে ধর্মঘট নিবারণের সুফল পরিস্কার-ভাবে চিত্রিত হয়েছে। মোটরগাড়ী নির্মাণ কারখানায় সি, আই, ও, পরিচালিত ধর্মঘটের ফলে যে ব্যাপক গোলযোগের সৃষ্টি হয় সেই সময়কার কথা—যখন মালিকেরা ইউনিয়ন গঠনে বাধা দিচ্ছিলেন—তখন আর একটি সি, আই, ও, ইউনিয়ন-এমালগ্যামেটেড্ ক্লোদিং ওয়ার্কার্স, এক লক্ষ চল্লিশ হাজার (১,৪০,০০০) শ্রমিকদের জন্য একটিও চাকা বন্ধ না করে উন্নততর সর্ত সম্বলিত একটি চুক্তি মালিকদের সঙ্গে আলাপ-আলোচনার মাধ্যমে নিঃশব্দে সম্পাদন করে। ১৯৩৭ সালে 'ফেডারেল কাউন্সিল অব চার্চে'স'—তার শ্রমিক রবিবারের বাণীতে এই ঘোষণা করে, "অনেক বছরের দীর্ঘ মেয়াদে এই দেশের বহু শ্রমশিল্পগুলি সংগঠিত হয়েছে।

ইহা প্রমাণিত হয়েছে যে, সংগঠিত মালিক এবং সংজ্ঘবদ্ধ শ্রমিকদের মধ্যে সমতাপূর্ণ সম্পর্ক বজায় রাখা সম্ভব এবং তাদের মধ্যে চুক্তির চালু সময়ের মধ্যে বিনা ধর্মঘটে এবং তালাবন্ধ না ক'রে যুক্ত আপোষ মীমাংসার মাধ্যমে সকল মত পার্থক্যের সমন্বয় করাও সম্ভব।"

ধর্মঘটের সময় নির্দ্ধারণ

ব্যবসায়ের উন্নতির সময়েই খুব ঘন ঘন ধর্মঘট হয়ে থাকে। অর্থনৈতিক পশ্চাদ-পসারণের সময় শ্রমিকেরা বেতন হ্রাস, সাময়িক কর্মনিয়োগ ও পূর্ণ বেকার অবস্থা ভোগ করেন। কাজই যখন দুষ্প্রাপ্য, তখন বেতনবৃদ্ধি ও উন্নততর সর্তাবলীর দাবী করে কাজ খোয়াবার ঝুঁকি নেওয়া যায় না। ব্যবসায়ের উর্দ্ধ-মুখীন উন্নতির সময় শ্রমিকেরা লক্ষ্য করেন যে, কোম্পানী আপাত দৃষ্টিতে সমৃদ্ধি-শালী হয়েছে এবং অংশীদারদের দেওয়া বাড়তি মুনাফার অঙ্কও তাঁরা নজর করেন। একই সময়ে আবার দ্রব্যমূল্য বৃদ্ধির জন্য শ্রমিক তার পারিবারিক আয়

ব্যয়ের হিসেব করতে গিয়ে ক্লেশকর অবস্থার সম্মুখীন হয়, তার সামান্য সঞ্চয় অথবা একেবারেই সঞ্চয় শুন্য অবস্থা হয়। এই অবস্থায় বেতনবৃদ্ধির দাবী উত্থাপিত হয় এবং সংগঠিত শ্রমশিল্পে আলাপ-আলোচনার মাধ্যমে ঐ দাবীর নিষ্পত্তি হয়। যে সব শিল্পে ইউনিয়ন গঠিত হয়নি, সেখানে মালিকেরা যদি স্বতঃপ্রবৃত্ত হয়ে দ্রব্যমূল্যবৃদ্ধির চাপ যথেষ্ট পরিমাণে কমাবার জন্য বেতনবৃদ্ধি না করেন এবং শ্রমিকদের মধ্যে মুনাফার ন্যায়সঙ্গত অংশ বিতরণ না করেন, তা হ'লে অনেক সময় ধর্মঘট অনিবার্য্য হয়ে পড়ে। বেতন বৃদ্ধির জন্য দাবী করা হয় এবং সাধারণতঃ দীর্ঘকাল স্থায়ী যুক্ত দাবীর নিষ্পত্তির জন্য চুক্তির দাবীও করা হয়। কেননা সঙ্ঘবদ্ধ শ্রমিক আন্দোলনের অভিজ্ঞতা হচ্ছে এটেই প্রয়োজনানুরূপ পদ্ধতি, একমাত্র যার মাধ্যমে শিল্পের উৎপাদন বৃদ্ধির সঙ্গে উচিৎ মত অংশ আদায়েব আশ্বাস নিহিত থাকে।

নিরুপদ্রব ধর্মঘট

বলপ্রয়োগ অথবা হিংসাত্মক পথ অবলম্বন না করে শান্তিমূলক উপায়ে ধর্মঘট পরিচালনা করা যায় এবং অনেক ক্ষেত্রে ঐ ভাবে পরিচালিত হয়েছে। অসন্তোষজনক অবস্থায় সমষ্টিগতভাবে কাজ করতে অসম্মতি জ্ঞাপনের দ্বারা, প্রয়োজনীয় বিজ্ঞাপন এবং সাধারণের সহানুভূতি আকর্ষণের মাধ্যমে, কারখানায় শান্তিমূলক উপায়ে কাজে যোগদান করতে বাধা দিয়ে, মালিকের ওপর অর্থনৈতিক চাপ সৃষ্টি করে, (যেখানে মালিকের কাছে দ্রব্য ক্রয়ের দাবী রয়েছে এবং সে উৎপাদন চালু রাখতে উদ্বিগ্ন), নগর, অঙ্গরাষ্ট্রিক এবং যুক্তরাষ্ট্রীয় কর্মসচিব অথবা ধর্মযাজকদের এবং নাগরিকদের কমিটিগুলির বন্ধুসুলভ মধ্যস্থতায় সাধারণের মধ্যে বিশৃঙ্খলা সৃষ্টি না করে এবং ন্যূনতম বিরোধী মনোভাবের পরিবেশে ধর্মঘটগুলির নিষ্পত্তি করা সম্ভব এবং অনেক ক্ষেত্রে ঐভাবে নিষ্পত্তি ঘটেও থাকে। ইউনিয়নের কোনও যুক্তি সঙ্গত দাবী না থাকা সত্ত্বেও, শান্তিমূলক কর্মবিরোধের জন্য শ্রমিকেরা যখন সত্যাগ্রহ (পিকেটিং) করে, তখন সেটা যদিও মালিকের প্রতি অবিচার হয়, মালিকও ঐ একই পন্থা অবলম্বন করে প্রতি সত্যাগ্রহীদের নিয়োগ করতে পারেন কিম্বা জনসাধারণের মধ্যে নিজের মামলা বিজ্ঞপ্তি করার জন্য মালিক তাঁর জানালায় বিজ্ঞাপন টাঙ্গিয়ে দিতে পারেন।

এই পিকেটিং অর্থাৎ সত্যাগ্রহ সমস্যার আর একটি ধাপের উদ্ভব হয়, যখন একটি ইউনিয়ন কর্তৃক অনুষ্ঠিত সত্যাগ্রহীদের সারি ডিঙ্গিয়ে যেতে অন্য ইউনিয়ন-

গুলি অস্বীকার করে। শ্রমিক আন্দোলনে বহুল ঐক্য যেমন অত্যাবশ্যক—এবং সময়ে সময়ে ন্যায়সঙ্গত ধর্মঘট নষ্ট হয়ে গেছে ইউনিয়নগুলির মধ্যে পারস্পরিক আনুগত্যের অভাবে—তেমনি আপাতদৃষ্টিতে মনে হয় সত্যাগ্রহী রক্ষিত রেখা অতিক্রম করবে না, এরূপ আশা করা হয় যেসব ইউনিয়নগুলির কাছ থেকে, সেই ইউনিয়নগুলির এই অধিকার থাকা প্রয়োজন যে, ধর্মঘট সংগঠিত হওয়ার পূর্বে যেসব আলাপ-আলোচনা হবে, তাতে তারা অংশীদার হবে; অন্যথায় ব্রিটিশ রীতি অনুযায়ী ঐ বিশেষ শিল্পের সাথে সম্পর্ক রহিত মালিক ও ইউনিয়ন-সচিবদের যুক্ত কমিটিতে শিল্পবিরোধ নিষ্পত্তির জন্য প্রেরণ করা উচিত। অপিচ কর্মবিরতি কোনও কারণে করা চলবে না, এরকম সর্ত যদি চুক্তিপত্রে থাকে তা হলে ইউনিয়নের পক্ষ থেকে কাজ বন্ধ করা উচিত নয়। এ সব ক্ষেত্রে ধর্মঘটী প্রহরী (সত্যাগ্রহী) রক্ষিত রেখা অতিক্রম না করাই চুক্তি লঙ্ঘন করা হবে।

অহিংস প্রতিরোধ

গান্ধীপদ্ধতি প্রয়োগের মাধ্যমে কয়েকটি শান্তিবাদী অপ্রতিরোধের পরীক্ষা করা হয়েছে। পেন্‌সিল্‌ভানিয়ার রিডিং সহরের মোজা কারখানার শ্রমিকরা পথের ধারে চলাপথের ওপর ফ্যাক্টরীর সামনে এমনভাবে শুয়ে পড়েছিল যে, যারা ধর্মঘটী নয়, এমন শ্রমিকরা যদি ফ্যাক্টরীর মধ্যে প্রবেশ করতে যায়, তো ঐ পথশায়িত শ্রমিকদের মারিয়ে যেতে হত। বহু বৎসর পূর্বে আই, ডব্লিউ, ইউনিয়ন কয়েকটি বিশাল অট্টালিকা এলাকাব্যাপী রাস্তায় সারি দিয়ে দাঁড়িয়ে একটি সামরিক কুঁচকাওয়াজের সময়, প্রেসিডেন্ট উইলসন যখন সেই দিক দিয়ে চলে যান, তখন কোন প্রশংসাসূচক আনন্দধ্বনি থেকে বিরত থেকেই বহু-বাঞ্ছিত সাক্ষাৎকারের অনুমতি পেয়েছিল। এ্যামালগ্যামেটেড্ ক্লোদিং ওয়ার্কার্স (ইউনিয়ন) কয়েকটি ধর্মঘটে—পণ্যসম্ভার নিয়ে যেতে উদ্যত যানবাহীবাড়ীর সামনে শুয়ে পড়েছিল। রবার্ট ব্রুক্স তাঁর 'যখন শ্রমিক সংগঠন করে' (When Labour Organises, Yale University Press-1937) পুস্তকে টোলেডোর মোটরগাড়ী কারখানার ধর্মঘটের সময় যে পদ্ধতি অবলম্বন করা হয়েছিল, তার বর্ণনা করেছেন। ধর্মঘটীরা বিচারালয়ের নিষেধাজ্ঞা অবজ্ঞা করে নিঃশব্দে স্বতঃপ্রবৃত্ত হয়ে গ্রেপ্তার স্বীকার করে, সমস্ত পুলিশ গাড়ী ভর্তি হল এবং জেলখানা ছাপিয়ে উঠলো। এধরণের কৌশলে হয়তো ধর্মঘটীদের স্বতঃপ্রবৃত্ত দুঃখবহনের জন্য জনসাধারণের সহানুভূতি আকর্ষণ করা যায়, কিন্তু ঐ উপায় অবলম্বন করতে হলে চাই কঠোর নিয়মানুবর্তিতা, আত্মসংযম এবং শিক্ষা, যাতে বিক্ষোভ প্রদর্শন দাঙ্গা-হাঙ্গামায় পরিণত না হয়।

হিংসাত্মক আন্দোলনের কারণসমূহ

যখন স্বাধীন মতপ্রকাশ এবং ধর্মঘটীদের শান্তিমূলক সমাবেশ—এই নাগরিক অধিকারগুলি থেকে স্থানীয় কর্তৃপক্ষ কর্তৃক বঞ্চিত হয়, যেমন বিশেষতঃ দক্ষিণাঞ্চলের কোন কোন অংশে এখনও ঘটে থাকে; যখন স্থানীয় পুলিশ এবং কোম্পানীর প্রহরীরা উত্তেজনার সৃষ্টি করে এবং বিশৃঙ্খল আচরণ করে; যখন ধর্মঘটীরা, ধর্মঘটে যোগ না দেওয়ার জন্য, অন্য কর্মচারীদের ওপর ব্যক্তিগত হিংসাত্মক আক্রমণ করে অথবা এমন ধরণের গণ-সত্যাগ্রহ অবলম্বন করে, যাতে করে যারা কাজে যোগ দিতে চায়, তাদের পক্ষে কারখানায় যোগদান করা শারীরিকভাবে অসম্ভব হয়ে পড়ে; যখন ধর্মঘট দীর্ঘস্থায়ী হলে শ্রমিকদের স্ত্রী-পুত্রাদি ক্ষুধা-তৃষ্ণায় অস্থির হয় এবং শ্রমিকরাও বেপরোয়া হয়ে পড়ে, যখন ইউনিয়ন নেতৃবৃন্দকে কোম্পানী অধিকৃত বাসগৃহ থেকে বহিস্কার করা হয় এবং কারাগারে নিক্ষেপ করা হয়, যখন ধর্মঘটীদের বিরুদ্ধে কাঁদুনে বাষ্প অথবা আগ্নেয়াস্ত্র ব্যবহার করা হয়, যখন কোম্পানী নিয়োজিত চরেরা ইউনিয়নের মধ্যে ছল-চাতুরীর দ্বারা প্রবেশ ক'রে বিরুদ্ধ জনমত সৃষ্টি করার জন্য উদ্দেশ্যমূলকভাবে হিংসাত্মক কাজে ধর্মঘটিদের উত্তেজিত করে, তখন একটা তিক্ততা ও ঘৃণার আবহাওয়ার সৃষ্টি হয় এবং জনসাধারণের মধ্যে বিশৃঙ্খলা ছড়িয়ে পড়ে। এইসব শিল্পবিরোধজনিত গোলযোগের সময় রহস্যজনকভাবে বিস্ফোরণ, দুর্গন্ধময় বোমা অথবা ইট-পাটকেল যা ছোঁড়া হয়, দোষী ব্যক্তিদের হাতেনাতে না ধরতে পারলে বলা শক্ত, তার জন্য কোম্পানীর ভাড়া করা চরেরা দায়ী না ধর্মঘটীরাই দায়ী।

এই পরিস্থিতি, শেষে ধর্মঘটীদের সম্পূর্ণ পরাজয়ে পর্য্যবসিত হতে পারে। পরিণামে কয়েক বছর ধরে তিক্ততা, বিষাদ ও কারখানায় আপেক্ষিক উৎপাদনে অযোগ্যতার বৃদ্ধি হয়। এই পরিস্থিতি থেকে আবার ইউনিয়নের সম্পূর্ণ জয়লাভ হতেও পারে, তখন ইউনিয়ন সভ্যদের মনে জয়োল্লাসের অস্বাভাবিক অবস্থার ফলে, কিছু সময়ের জন্য তাদের চলাফেরার মধ্যে একটা গর্বিত ডগমগ-ভাব এসে পড়ে। অথবা এমনও হতে পারে যে, আলোচনা বৈঠকে বিরোধের নিষ্পত্তি হয়ে গেল, যেটা ধর্মঘটের ফলে সংশ্লিষ্ট সকল পক্ষের কষ্ট ও ক্ষয়ক্ষতি এড়িয়ে পূর্বাহ্ণেই করা চলত।

অবস্থান ধর্মঘট

১৯৩৯ সালের ফ্যানস্টিল মামলায় যুক্তরাষ্ট্রের সুপ্রীম কোর্টের রায়ে অবস্থান ধর্মঘট বে-আইনী ঘোষণা হওয়ার পূর্বেই অবস্থান ধর্মঘটের ঢেউ নেমে গিয়েছিল।

বিষয়টি এখন কোনও সাক্ষাৎ বিচার্য্য বিষয়ের পর্য্যায়ভুক্ত নেই, কিন্তু এ সম্বন্ধে দু' একটা মন্তব্য করা যেতে পারে।

১৯৩৭ সালে প্রধানত সি, আই, ও'র অপেক্ষাকৃত নতুন ইউনিয়নগুলিতে ঐ অবস্থান ধর্মঘটগুলি যদিও সর্বপ্রথম ব্যাপক আকার ধারণ করে, আমেরিকার শ্রমিক আন্দোলনের পূর্ব্ব ইতিহাসে এটা একেবারে অজ্ঞাত ছিল না। অবস্থান ধর্মঘটের প্রাক্ পরিচয় সুরু হয় যখন বহুবছর আগে সংগঠিত হওয়ার পূর্বে শিকাগো এবং নিউইয়র্কের পোষাকশিল্পে নিযুক্ত শ্রমিকেরা ঐ পদ্ধতিতে কর্ম-বিরতি আন্দোলন সুরু করে। তাদের অভিযোগ সম্বন্ধে প্রতিবাদস্বরূপ এবং মালিকের সঙ্গে আপোষ রক্ষা করার উদ্দেশ্যে, শ্রমিকেরা যন্ত্রের সামনে নিশ্চল হয়ে বসে থাকত।

সুদূর অতীতে ১৯০৬ সালে জেনারেল ইলেক্ট্রিক কোম্পানীর শেনেক্টেডি (Schenectady) কারখানায় অবস্থান ধর্মঘট হয়েছিল। তদানীন্তন এ, এফ, এল্ অন্তর্ভুক্ত ইউনিয়ন ইউনাইটেড রবার ওয়ার্কার্স ১৯৩৫ সালের গ্রীষ্মে এ্যাক্রন সহরে রাত্রিব্যাপী একটি অবস্থান ধর্মঘট করেছিল। ১৯৩৭ সালে প্রধানতঃ নূতন শিল্পাত্মক ইউনিয়নগুলিতে সাধারণ শ্রেণীর শ্রমিকদের মধ্যে ঐ অবস্থান ধর্মঘটের প্রয়োগ কৌশল স্বতঃস্ফূর্ত কার্যধারা হিসাবে অনুসৃত হয়েছিল। জাতীয় (শ্রমিক) নেতৃবৃন্দের সুচিন্তিত উৎসাহদানে ঐ পথ অবলম্বন করা হয় নি। বস্তুতঃ দায়িত্বশীল ইউনিয়নের নেতৃবৃন্দ ঐ অবস্থান ধর্মঘট পরিত্যক্ত হওয়ায় স্বস্তির নিশ্বাস ফেলেছিলেন। এই অস্ত্রের দু'দিকই ধারালো এবং ইউনিয়নের নিজের পক্ষেও বিপজ্জনক। এই অস্ত্রের ব্যবহার করে স্বল্প সংখ্যার সংখ্যালঘিষ্ঠ অংশ (শ্রমিকেরা) খুব সহজেই শৃঙ্খলা ভঙ্গ করে এবং ইউনিয়নের গণতান্ত্রিক পদ্ধতি উপেক্ষা ক'রে অনুমোদিত ধর্মঘট ঘটাতে পারে।

আইন ও শৃঙ্খলা

তিরিশ দশকে (১৯৩০ সালে) যখন অবস্থান ধর্মঘটের ঢেউ ওঠে, তখন আইন-শৃঙ্খলা সম্বন্ধে আমেরিকাবাসীদের অদ্ভুত মনঃস্তত্বের রূপক হ'চ্ছে— অবস্থান ধর্মঘটের এবং বিভিন্ন উদ্ধত ধর্মঘট কৌশলের কোলাহলমুখর সমালোচকেরা জনসমক্ষে 'ন্যাশানাল লেবর রিলেশন্‌স' আইনের উপেক্ষা অনুমোদন করেই ক্ষান্ত হন না, উপরন্তু ধর্মঘটীদের বিরুদ্ধে খোলাখুলি হিংসাত্মক কার্য্যকলাপ এবং গুণ্ডাদলের আক্রমণও সমর্থন করেন।

পূর্বাঞ্চলের এক সহরের পৌর প্রধান (মেয়র) ঘোষণা করেন যে, তাঁর সহর এলাকায় শ্রমিকেরা সংগঠন করার, এমন কি ধর্মঘট করার অনুমতি ও পাবে, কিন্তু বাইরের কোন শ্রমিক নেতাকে সহরের মধ্যে কাজ করতে অনুমতি দেওয়া হবে না। দেশের মধ্যে নানা স্থানে শান্তিস্থাপক সরকারী কর্মচারীরা বিভিন্ন সময় সংবিধানসম্মত নাগরিক অধিকারসমূহ বে-আইনীভাবে লঙ্ঘন করতে পরোক্ষে সাহায্য করেছেন, এমন কি তাঁরা নিজেরা ঐরূপ কাজে অংশ গ্রহণ করছেন। আমেরিকায় এখনও বহুদিন শিখতে হবে, কি ক'রে নিজেদের আইনকে সম্মান করতে হয়। জনকল্যাণের স্বার্থে কোন বিবাদে সংশ্লিষ্ট দলগুলি স্থূল, অমার্জিত হিংসার পথ ত্যাগ করুক, এটা জরুরী প্রয়োজন হয়েছে।

কোন বিশেষ সহরে অথবা দেশে সকল শ্রমিকের সাধারণ ধর্মঘট মাত্র অল্প কয়েকবার চেষ্টা করা হয়েছে এবং শ্রমিকদের তরফে সব সময়ই তা ব্যর্থতায় পর্য্যবসিত হয়েছে। তার কারণ এ ধরণের কাজে লোকসমাজে এবং জাতীয়-জীবনে সম্পূর্ণ অচল অবস্থা সৃষ্টি ক'রে, সরকারের সঙ্গেই সংঘর্ষ বাধিয়ে তোলে। শ্রমিক আন্দোলন যতক্ষণ না বিপ্লব করার মতলব করছে এবং সেই বিপ্লব সফল করে সরকারী ক্ষমতা এবং সরকারের অধীনস্থ সকল প্রতিনিধি কার্য্যালয়গুলি অধিকার করার চেষ্টা না করছে, ততক্ষণ সরকারের পুলিশ, সৈন্যসামন্ত এবং বিচারবিভাগীয় শক্তির সম্মুখীন হয়ে নতি স্বীকার করতে বাধ্য হয়। এটা উল্লেখযোগ্য যে, এ, এফ, এল্—সি, আই, ও, প্রতিষ্ঠানের তরফ থেকে সাধারণ ধর্মঘট অথবা সহানুভূতি ধর্ম্মঘট আহ্বান করার কোনও এক্তিয়ার নেই। প্রত্যেক আন্তর্জাতিক ইউনিয়ন স্ব-স্বাধীন এবং তারা তাদের নিজস্ব সিদ্ধান্ত গ্রহণ করে। সর্বোত্তম ইউনিয়ন অনুমোদিত পদ্ধতি অনুযায়ী ইউনিয়ন সভ্যদের সংখ্যাধিক্যের গুপ্ত ভোট ইউনিয়ন গ্রহণ করে, ধর্মঘট আহ্বান করার পূর্বে।

"কাজে ফিরে যাও" আন্দোলন

ইউনিয়ন স্বীকৃতির দাবীতে যখন ধর্মঘটগুলি হয়, মূল বিচার্য্য বিষয়টিকে তখন মালিকেরা, সংবাদপত্র ও রেডিও ব্যাখ্যাকারগণ প্রচারের দ্বারা মেঘাচ্ছন্ন করে তোলে। এই বিতর্কের মাঝে "যারা কাজ করতে চায়, তাদের কাজ করার অধিকার দাও" এবং "যারা ধর্মঘট করতে চায়, তাদের ধর্মঘট করার অধিকার দাও" এই আওয়াজ ধ্বনিত হয়। এতে প্রধান বিচার্য বিষয়ের খেই হারিয়ে যায়, কারণ কাজ করার অধিকার অথবা ধর্মঘট করার অধিকার মূল বিচার্য্য বিষয় নয়, আসল বিচার্য বিষয় হচ্ছে যুক্তদাবী চুক্তি নিষ্পত্তি। গণতান্ত্রিক রক্ষা-

কবচের আওতায় কাজ করার অধিকার থাকবে—এই দাবী যখন কোম্পানী কর্তৃক সরাসরি অস্বীকৃত হয় তখন "কাজে ফিরে যাও" আন্দোলন সব সময়ে শ্রমিকদের প্রকৃত বাসনার প্রতীক নয়।

বস্তুতঃ অনুসন্ধান করে জানা গিয়াছে ধর্মঘটের সময় 'কাজে ফিরে যাও' আন্দোলনগুলি যদিও দৃশ্যতঃ নাগরিক অধিকারের আন্দোলন, অনেকবার সাক্ষাৎভাবে মালিক কর্তৃক, পরোক্ষে কোম্পানী ইউনিয়নগুলির দ্বারা, কিম্বা শ্রমিকদের মধ্যে গুপ্তচর অথবা লোকসমাজে মালিকের ব্যবসায়ী সহযোগীবৃন্দ কর্তৃক উস্কানির ফলে ঐসব আন্দোলন সৃষ্টি হয়। 'কাজে ফিরে যাও' আন্দোলনের নামান্তর "মোহক উপত্যকা ফরমূলা" (Mohawk Valley Formula) আমেরিকান ফেডারেশন অব লেবর সংঘটিত রেমিংটন র‍্যাণ্ড কোম্পানী ধর্মঘটের সাথে বিজড়িত হয়ে, আবিষ্কৃত হয়েছিল এবং ঐ ফরমূলা 'ক্ষুদ্র ইস্পাত' ধর্মঘটে ব্যাপকভাবে ব্যবহৃত হয়েছিল।

শ্রমিকরা ইউনিয়ন চায় কিনা জানবার উপায়

কোনও কোন ক্ষেত্রে মালিক সত্যই হয়তো বিশ্বাস করে ধর্মঘটীদের অধিকাংশ ইউনিয়ন স্বীকৃত না হ'লেও, কাজে যোগদান করতে চায়। এমন কি সহানুভূতিশীল এবং ন্যায়পরায়ণ মালিকের পক্ষেও এটা জানা খুব শক্ত তাঁর অসংহত কর্মচারীরা সত্যিই কি চায়। মালিক যা শুনতে চান, তাই মালিককে জানানোর প্রতি শ্রমিকদের একটা স্বাভাবিক ঝোঁক রয়েছে। সরকারী বোর্ডের মতন একটা নিরপেক্ষ সহায়ক প্রতিষ্ঠানের মারফৎ যদি গোপন ভোটের ব্যবস্থা করা যায়, তা হ'লেই কেবল শ্রমিকদের প্রকৃত মনের বাসনা নির্দ্ধারণ করা সম্ভব।

কতকগুলি বিশেষ অবস্থায় ন্যাশানাল লেবর রিলেশনস্ বোর্ডের তত্ত্বাবধানে ঐ ধরণের নির্বাচনের ব্যবস্থা বাধ্যতামূলকভাবে 'ট্যাফ্ট-হার্টলি' আইনে বর্তমানে করা হয়েছে।

ধর্মঘটজনিত অনিষ্ট এবং তা নিবারণের উপায়

উভয়পক্ষের হিংসাত্মক কার্যকলাপে ভরা যে কোনও ধরণের দীর্ঘকালস্থায়ী ধর্মঘটের ফলে সংশ্লিষ্ট লোকসমাজে বিভেদ, তিক্ততা এবং মনোমালিন্যের দ্বারা এক মসীময় চিত্র রূপায়িত হয়। তার জন্য মালিকেরা শ্রমিকসংগঠন, সরকারী কর্মচারীবৃন্দ, নেতৃস্থানীয় নাগরিকগণ পুলিশবাহিনী এবং অজ্ঞ, স্বার্থান্বেষী জনসাধারণ সকলেই দোষী। অনেক প্রাপ্ত মনোবৃত্তির উৎকর্ষের দ্বারা শ্রমিকদের ধর্মঘট এবং মালিকদের কারখানা বন্ধ, দুইই বন্ধ করা সম্ভব।

শিল্পব্যাপী চুক্তিগুলি

১৯৩৮ সালে সান্ ফ্রান্সিস্কোর শিল্প-মালিক সমিতির সভাপতি আর, ডি, ল্যাপহামের বিবৃতিগুলি লক্ষ্য করলে উৎসাহের সৃষ্টি হয়। তিনি বলেছিলেন, "মালিকদের শিল্পব্যাপী সমিতিগুলি প্রতিষ্ঠার প্রচেষ্টা ইউনিয়ন ভাঙ্গার উদ্দেশ্যে করা হয় না, বরং মালিক এবং তার কর্মচারীদের মধ্যে একটা প্রকৃষ্টতর পারস্পরিক সম্বন্ধ স্থাপনের জন্য ইউনিয়নের সাথে শিল্পব্যাপী চুক্তি সম্পাদন করাই তার উদ্দেশ্য।" অধিকন্তু তিনি বলেন "আমি বিশ্বাস করি যে, আজ যুক্তদাবী নিষ্পত্তি করণ স্বীকৃত করার সময় হয়েছে এবং পরিবর্তন ও পরিবর্তনশীল অবস্থাগুলির সাথে খাপ খাইয়ে চলার মত দূরদর্শিতা ও নমনীয়তা মালিকদের পক্ষে অবশ্যই অবলম্বন করা কর্তব্য।"

যেখানে ঐভাবে প্রায় সকল মালিকের সাথে সকল শ্রমিকের একটা শিল্পব্যপী ইউনিয়ন চুক্তি সম্পাদিত হয়, সেই শিল্পে অধিকতর দায়িত্ব বজায় থাকে এবং অপেক্ষাকৃত কম ধর্মঘট ঘটে থাকে।

পরিচালনা সমস্যাগুলির মধ্যে একটি প্রধান সমস্যা হ'ল, কি করে যৌথ-ব্যবসায় বিরোধী আইনগুলি লঙ্ঘন না করে, ন্যায়সঙ্গত প্রতিযোগিতায় সাধারণ ব্যবস্থাগুলির স্থায়িত্ব বজায় রাখা যায়। উৎপাদন খাতে সবগুলির মধ্যে শ্রমিকের মজুরী একটি প্রধান বস্তু। শিল্পব্যাপী ইউনিয়ন চুক্তিগুলি স্থায়ী সাধারণ বেতনক্রম নির্দ্ধারণ করার আইনসঙ্গত ও ফলপ্রদ উপায়স্বরূপ এবং ঐ চুক্তিসম্পাদকের মাধ্যমে শিল্প পরিচালকমণ্ডলী "প্রতিযোগিতাজনিত উদ্বেগের" তালিকা দেখে বেতন সমস্যার উদ্বেগ থেকে মুক্ত হ'তে পারেন। ঐসব শিল্পব্যাপী চুক্তিগুলির ব্যবস্থাপনায় যেসব মালিকেরা উত্তম বেতনমান এবং কাজের সর্তাবলী বজায় রাখতে চান—অধিকাংশ মালিকেরা তা চান—তাঁরা ইউনিয়নগুলিকে অমূল্য প্রতিবন্ধক যন্ত্র মনে করেন, কেন না ভিন্ন ব্যবস্থায় প্রতিনিয়ত মজুরী হ্রাস করে, সৎব্যবসায়ীদের বিরুদ্ধে অন্যায় প্রতিযোগিতার আশ্রয় গ্রহণ করেন যে সব অসাধু ব্যবসায়ী, তাদের ঐ মজুরী ছাঁটাইয়ের প্রচেষ্টাকে ইউনিয়নগুলি বাধা দিতে সক্ষম হয়।

ইউনিয়নগুলির এই সাহায্য সম্পর্কে বর্তমান শতাব্দীর প্রারম্ভিক সময়ের প্রখ্যাত ধর্মযাজক ও সংস্কারক ডাঃ চার্ল্‌স্, এইচ, পার্কহার্ষ্ট মহাশয়ের হাস্যোদ্দীপক স্মৃতি আমাদের মনে উদয় হয়। তিনি বলেছিলেন, ধর্মসঙ্গীতের শ্লোক সংশোধন করে এই রকম পাঠ করা উচিত যথা "কোন মানুষ তাড়া না

করতেই দুষ্ট লোক পালিয়ে যায়, কিন্তু যখন কেউ তাকে অনুসরণ করে তখন সে আরও লাভবান হয়।"

প্রশাসনিক ব্যয় সঙ্কোচ

বস্তুতঃ শ্রমিক ইউনিয়নগুলি যখন শিল্পব্যাপী ভিত্তিতে কার্য্যকরী হয়, তখন প্রচুর পরিমাণ অর্থব্যয় হতে তারা করদাতাগণকে রক্ষা করে। কেননা, যদি শ্রমব্যবস্থাগুলি যদি স্বাভাবিক স্তরের নীচে দীর্ঘকাল স্থায়ী হয়, তা হলে অন্ত-রাষ্ট্রীক ও যুক্তরাষ্ট্রীয় সরকারের হস্তক্ষেপে শিল্পগুলি নিয়ন্ত্রিত হোক, এ দাবী স্বতঃই উত্থাপিত হয়। ঐ ধরণের সরকারী প্রশাসনিক পরিচালনা স্থাপন করতে এবং বহুসংখ্যক সরকারী পর্য্যবেক্ষক নিয়োগ করতে করদাতাগণকে ভারী যদিও সঙ্গত ব্যয় বহন করতে হয়। যে সব শিল্পগুলিতে শ্রমিক ইউনিয়নগুলি পুরো-পুরিভাবে সংগঠিত, সেখানে ঐ ধরণের সরকারী নিয়ন্ত্রণ সমপরিমাণে প্রয়োজন হয় না। ইউনিয়নগুলি শিল্পে শান্তিরক্ষার কাজ সরকারের চাইতে অনেক বেশী কার্য্যকরীভাবে করতে পারে এবং ঐ কাজের ইউনিয়নের সভ্যরা নিজেরা তার ব্যয় সানন্দে বহন করে।

মালিকদের সমিতিগুলির সাথে ইউনিয়নগুলির শিল্পাত্মক চুক্তি কতকগুলি ইউনিয়নের অস্বস্তিকর আচরণ নির্মূল করে দেয়; যে আচরণের দ্বারা তারা কার্য্যতঃ বন্ধুদের শাস্তি দেয়, বন্ধুসুলভ মালিকদের কাছ থেকে এবং সমবায় সমিতিগুলির কাছ থেকে উচ্চতর বেতনমান আদায় করার দাবী করে, যাতে করে সেই বেতনমানের উচ্চতর মজুরী হার অন্যান্য মালিকদের ওপর চাপ দেবার জন্য ব্যবহার করতে পারে। এই আচরণ সুস্পষ্টভাবে বন্ধুসুলভ মালিককে তার প্রতিযোগিদের তুলনায় অসুবিধার মধ্যে ফেলে দেয়।

যে সব ক্ষেত্রে শিল্পব্যাপী চুক্তি সম্পাদিত হয়নি বিশেষতঃ কেবল কয়েকটি ভৌগোলিক এলাকায় ইউনিয়ন সংগঠিত হয়েছে সে সব ক্ষেত্রে বুদ্ধিদীপ্ত নেতৃত্বে পরিচালিত ইউনিয়নগুলি শিল্পের বাকী অংশ সংগঠিত না হওয়া পর্য্যন্ত তাদের দাবীগুলি সঙ্কুচিত করে নিজেদের ইউনিয়ন বজায় রাখার চেষ্টা করে। দুর্ভাগ্য-বশতঃ ঐ নীতি গ্রহণ করার মত যথেষ্ট বুদ্ধির দ্বারা ইউনিয়নগুলি সব সময়ে পরিচালিত হয় না।

ধর্মঘট এড়াবার ইউনিয়ন নীতি

"লেবর ইউনিয়নগুলির প্রধান কাজ হচ্ছে ধর্মঘট পরিচালনা" একথা ভ্রান্ত ধারণাপ্রসূত। সাধারণতঃ একটা প্রতিষ্ঠিত ইউনিয়ন বৃহৎ আয়তনের কোনও

ধর্মঘট একেবারেই বাঞ্ছনীয় মনে করে না, যদি সে অন্য কোনও উপায়ে যথোচিত স্বীকৃতি এবং বিচারবুদ্ধিতে ন্যায়সঙ্গত সর্তসকল আদায় করতে পারে। ধর্মঘট-গুলির ফলে যে ক্ষয়ক্ষতি, ক্লেশকৃচ্ছ্রতা এবং হৃদয়বেদনা ভোগ করতে হয়, সে সব শ্রমিক আন্দোলনের জানা আছে। নেতাদের, তারা দোষী হোক বা না হোক, ধরেবেধে দীর্ঘমেয়াদের জন্য রেলগাড়ীতে বন্দী অবস্থায় জেলখানায় নিয়ে যেতে শ্রমিকরা পুনঃপুনঃ লক্ষ করেছে এবং এও দেখেছে যে শ্রমিক আন্দোলনের বিরুদ্ধে অনুষ্ঠিত দণ্ডনীয় অপরাধেরও কোনও শাস্তি হয়নি। এখানে যে নেতারা তাদের ন্যায়সঙ্গত ধর্মঘটজনিত কার্য্যকলাপের জন্য ঐ ভাবে দণ্ডিত হয়েছে, তাদের কথাই উল্লেখ করা হচ্ছে। যেসব প্রতিনিধিদের গুণ্ডাবাজী, জুয়াচুরী এবং হিংসাত্মক কার্য্যকলাপের জন্য কারাগারে প্রেরণ করা হয়, তারা ভিন্ন পর্য্যায়-ভুক্ত, তাদের কথা পরে উল্লেখ করা হয়েছে গুণ্ডাশাহী শ্রমিক নেতৃত্ব অধ্যায়ে। ঘন ঘন অসফল ধর্মঘটের মূখ্য নেতাদের কালা তালিকাভুক্ত করা হয়েছে, যার ফলে তারা বহু বছর ধরে কোনও কাজ জোগাড় করতে অসমর্থ হয়েছে। (ট্যাফ্‌ট-হার্টলি আইন অনুযায়ী এখন কালাতালিকা প্রস্তুতি অন্যায় আচরণ বলে অভিহিত) শ্রমিক আন্দোলনের শহীদদের অনেকে আমেরিকার নাগরিকদের মধ্যে সর্বোৎকৃষ্ট প্রস্ফুটিত ব্যক্তিদের মধ্যে গণ্য। এরা গ্রন্থকারদের নিকট ব্যক্তিগত-ভাবে পরিচিত, যারা দক্ষিণঞ্চলের বস্ত্রশিল্পে, কোলোব্যাডোর কয়লা খাদে, আরকানসাসের অন্যান্য রাষ্ট্রের ভাগচাষীদের মধ্যে এবং ক্যালিফোর্ণিয়ার যাযাবর শ্রমিক এবং অন্যান্য শিল্পে ও দেশের বিভিন্ন অংশে পীড়াদায়ক অবস্থায় অন্য কোনও রকম প্রতিকার না পেয়ে, নিঃস্বার্থতা সৎসাহস এবং আদর্শ প্রাণ হয়ে ধর্মঘটের নেতৃত্ব করতে বাধ্য হয়েছিলেন।

বিনা ধর্মঘটে সম্ভব হ'লে একটা চুক্তি সম্পাদন করার শ্রমিক আন্দোলনের বাসনা আছে—এটা প্রমাণিত হয় যখন আমরা দেখি দশের মধ্যে নয়টি ক্ষেত্রে বিনা ধর্মঘটেই যুক্তদাবী নিষ্পত্তির চুক্তি সম্পাদিত হয়েছে।

ইউনিয়নগুলির দায়িত্ব

এই শীর্ষাধীনে আমরা মালিকদের সাথে শ্রমিক ইউনিয়নগুলির চুক্তি রক্ষা, উৎকোচ এবং ভয় দেখিয়ে টাকা আদায় এবং শ্রমিক ইউনিয়নগুলি নানাভাবে নিয়ন্ত্রণ করার প্রস্তাব, ইত্যাদি আলোচনা করব।

চুক্তিপত্র মেনে চলা

প্রায়ই অভিযোগ করা হয় যে ইউনিয়নগুলি দায়িত্ববোধহীন এবং মালিক-দের সাথে চুক্তিরক্ষার ব্যাপারে তাদের ওপর নির্ভর করা যায় না। নিরপেক্ষ অনুসন্ধিৎসু ব্যক্তিরা কিন্তু একমত যে, ইউনিয়নগুলির বিরুদ্ধে এ ধরণের বিস্তীর্ণ অভিযোগ বাস্তবক্ষেত্রে সমর্থনযোগ্য নয়। কতকগুলি অবস্থার ব্যতিক্রম ছাড়া যেখানে ইউনিয়ন এলাকার ঝগড়া অথবা টাকাছিন্‌তাইয়ের দল বর্ত্তমান, শ্রমিক ইউনিয়নগুলি যে, তাদের চুক্তিপত্রের সর্তগুলি মেনে চলে তার চমৎকার নজীর রয়েছে। কখনও কখনও ইউনিয়নগুলি তাদের চুক্তিপত্রগুলি লঙ্ঘন করেছে কিন্তু তার নজীর মালিকদের ইউনিয়নের সাথে চুক্তিপত্র লঙ্ঘনের সম-পর্যায়ে পড়ে। দৃষ্টান্তস্বরূপ 'ইউনাইটেড্‌ মাইন ওয়ার্কার্স অব আমেরিকা'—এই ইউনিয়নের সাথে ১৯২৪ সালে "জ্যাকনস্‌ভিল চুক্তি" সম্পাদিত হবার পর যখন অর্থনৈতিক পরিস্থিতি অসুবিধাজনক হয়ে পড়ে, তখন উত্তরাঞ্চলের কয়লা খনি মালিকেরা, যাদের মধ্যে এমন সব কোম্পানীগুলি ছিল, যেগুলি আমেরিকার কয়েকটি সুপরিচিত পরিবারের অধিকৃত সাধারণভাবে চুক্তির সর্তগুলি অস্বীকার করে অথবা কৌশলে সেগুলি এড়িয়ে যাবার চেষ্টা করেন। সাধারণ নিয়মে অবশ্য মালিকেরা এবং ইউনিয়নগুলি চুক্তি মেনে চলেছেন।

শ্রমিক আন্দোলনের ইতিহাস প্রমাণিত করে যে, যদিও প্রারম্ভে নতুন প্রতিষ্ঠান গঠনের সময় কিছু গোলযোগের সৃষ্টি হয়, তথাপি সাধারণতঃ ইউনিয়নগুলি তাদের সভ্যদের এমন শিক্ষা ও নিয়মানুবর্তিতার ব্যবস্থা করে, যাতে করে তারা চুক্তির সর্তগুলি মেনে চলে। এ্যামালগ্যামেটেড্‌ ক্লোদিং ওয়ার্কার্স এবং ইন্টারন্যাশানাল লেডিস্‌ গারমেন্ট ওয়ার্কার্স, এই দু'টি ইউনিয়নের দৃষ্টান্ত উল্লেখ করা যায়, যেখানে সংগঠনের প্রথম অবস্থায় সভ্যেরা কতকগুলি অননুমোদিত কর্মবিরতির আশ্রয় গ্রহণ করার ফলে, কিছুকালের জন্য গোলযোগের সৃষ্টি হয়েছিল। তারা অবশ্য এসব অসুবিধা অতিক্রম করতে

পেরেছিল, যার ফলে আজ বহু বছর ধরে সমস্ত দুঃখকষ্ট নিয়মিত অভিযোগ নিষ্পত্তি যন্ত্রের মারফৎ এবং নিরপেক্ষ সভাপতির সাহায্যে উৎপাদন ব্যাহত না করেই আলোচনা করা সম্ভব হয়েছে। কার্যক্ষেত্রে, সমস্ত পুরাতন ইউনিয়নগুলির সুরুতে মালিকদের সাথে সম্পর্ক স্থাপনের ব্যাপারে অসুবিধা ঘটেছিল। ক্রমশঃ তারা নিয়মিত পদ্ধতিতে কাজ করতে এবং চুক্তিগুলি অক্ষরে অক্ষরে মেনে চলতে অভ্যস্ত হয়েছে।

প্রারম্ভিক আপোষ-মীমাংসা সর্বাপেক্ষা কঠিন

ইউনিয়নের বিস্তারের সময় মালিকদের এবং শ্রমিকদের মধ্যে প্রথম একটা সংহত সম্পর্ক স্থাপনের সূত্রপাত হয়। তখন সমন্বয় সাধন করতে গিয়ে কিছু কিছু উত্তেজনা, বেদনাদায়ক অবস্থার সৃষ্টি হবে, এতে অবশ্য আশ্চর্য হবার কিছু নেই। এরূপ বিশেষ করে তখনই ঘটে, যখন মালিকেরা অনিচ্ছার সাথে ইউনিয়নকে স্বীকৃতিদান করেন এবং অর্থনৈতিক অথবা আইনের চাপে কেবল ঐ স্বীকৃতি দান করতে বাধ্য হন। যখন আবার মালিকেরা, যা অধিকাংশ ক্ষেত্রে ঘটেছে, ইউনিয়ন গঠনের বিরুদ্ধে শেষ পর্য্যন্ত সংগ্রাম করে এসেছেন, তখন যে তিক্ত বিরোধিতা ঐ সংগ্রামের মাধ্যমে গড়ে উঠেছে, তা দূর করতে সময় লাগে। অপর দিকে আবার যখন মালিকেরা ইউনিয়ন গঠনের নীতি আন্তরিকতার স্বেচ্ছায় স্বীকার করে নেন, তখন গোড়া থেকেই ইউনিয়নের সঙ্গে মোটামুটি একটা সামঞ্জস্যের সম্বন্ধ গড়ে ওঠে। ঐ শেষোক্ত সামঞ্জস্যের একটা উল্লেখযোগ্য দৃষ্টান্ত হল যুক্তরাষ্ট্র ষ্টীল কর্পোরেশন এবং ইস্পাত শ্রমিকদের সংগঠন সমিতির মধ্যে পারস্পরিক সম্বন্ধ। এই ক্ষেত্রে তৎকালীন সি-আই-ও সভাপতি জন, এল, লুইস যুক্তরাষ্ট্র ষ্টীল কর্পোরেশনের (বোর্ড অব ডিরেক্টরের) পরিচালকমণ্ডলীর সভাপতি মাইরন টেলারের মধ্যে তিনমাস আলাপ-আলোচনার ফলে কর্পোরেশন হঠাৎ তার ইউনিয়ন সংগঠনে আজীবন বিরোধী নীতি পরিবর্তন ক'রে সহযোগিতার পথ অবলম্বন করে এবং ১৯৩৭ সালের মার্চ মাসে এস্, ডব্লিউ, ও, সি কে (ষ্টীল ওয়ার্কার্স অর্গনাইজিং কমিটি) তার কর্মচারীদের তরফে আপোষরফা আলোচনার অধিকার স্বীকার করায় দৈনিক আটঘন্টার কাজ, দেড়া মূল্যে বাড়তি সময় (ওভারটাইম) কাজ এবং শতকরা দশটাকা বেতন বৃদ্ধি প্রতিষ্ঠিত হয়। একজন আলোকপ্রাপ্ত মালিক অনুরূপ পন্থায় মাসের পর মাস বিবাদ ও কারখানায় অযোগ্যতাবৃদ্ধি থেকে রক্ষা পেতে পারে, যদি ঐরূপ করার সুবুদ্ধি হয়।

বহু ক্ষেত্রে, যেখানে নতুন ইউনিয়নগুলি লিপ্ত সেখানে মালিকদের সঙ্ঘবদ্ধ শ্রমিক সংস্থার সাথে বোঝাপড়া করার অভিজ্ঞতার অভাবই শুধু নয়, ইউনিয়নের সভ্যদের এবং কর্মকর্তাদের অনভিজ্ঞতা একটা বরাদ্দ হিসেবে ধরে নিতে হয়। শ্রমিক প্রতিনিধিদের, যাদের সাধারণ শিল্পনিযুক্ত কর্মচারীদের পদ থেকে হঠাৎ সামনে এগিয়ে দেওয়া হয়েছে, নতুন দায়িত্বের বোঝা বহন করে এবং (শিল্পের) অন্যান্য কারখানায় সংগঠনী কাজে নিযুক্ত থাকায়, অনেক সময় চুক্তিবদ্ধ কারখানায় তৎপরতার সাথে সর্তাবলীর যথোচিত সমন্বয় সাধনের জন্য যথেষ্ট ব্যবসায়ীসুলভ মনোযোগ দিতে সক্ষম যে নয়, এতে যতই বিরক্তির কারণ থাকুক না কেন, আশ্চর্য্য হবার কিছু নেই। উর্দ্ধতন ইউনিয়ন কর্মকর্তাদের কাছে আবেদন করলে এই ছোটখাটো বিরক্তিকর ঘটনা সরল হয়ে যায় এবং ব্যবসায়-সুলভ মনোযোগ আকর্ষণ করতে পারা যায়। বেসরকারীভাবে বন্ধুসুলভ তৃতীয় পক্ষের মধ্যস্থতায় এ ধরণের কাজ কখনও কখনও সম্পাদিত হতে পারে, এতে স্থানীয় ইউনিয়ন কর্মকর্তাদের সাথে সরাসরি সম্পর্ক ব্যাহত হয় না। এই সব অবস্থায় মালিকপক্ষের খুব ধৈর্য্য প্রয়োজন, শ্রমিক ইউনিয়ন ইতিহাসের জ্ঞান সঞ্চিত দৃষ্টিকোণ থাকা আবশ্যক। কেননা যখন ইউনিয়নের সাথে প্রতিষ্ঠিত পারস্পরিক সম্পর্ক নিয়ে আর কোন বিতর্ক থাকে না, ইতিহাসে প্রমাণ করে যে তখন আপোষরফার নির্দ্ধারিত উপায় যন্ত্র কাজ করতে আরম্ভ করে, তখন চুক্তি-পত্রগুলির ওপর নির্ভর করা যায় এবং এটাও প্রমাণিত করে যে সাধারণভাবে সন্তোষজনক আদান-প্রদান প্রচলিত নিয়মে দাঁড়ায়। ইউনিয়ন সম্বন্ধ সূত্র-পাতের সুরুতে উভয়পক্ষে একটা সহনশীলতা ও ধৈর্য্যের মনোভাব পথ সুগম করে এবং একটা সদ্‌বুদ্ধিজাত বোঝাপড়া এবং ন্যায়সঙ্গত আচরণ প্রবর্ত্তনের ধারা ত্বরান্বিত করে। আন্তর্জাতিক ইউনিয়নগুলির স্থানীয় এলাকাভুক্ত ইউনিয়ন-গুলিতে, এমন কি সুপ্রতিষ্ঠিত ইউনিয়নগুলিতেও অবশ্য অনমুমোদিত ধর্মঘট ঘ'টে থাকে ফলে মালিকের ব্যবসায়ে ক্ষতি হয় এবং ইউনিয়নের মর্য্যাদারও হানি হয়।

উৎকোচগ্রহণ এবং জবরদস্তি অর্থ আদায়ের কুচক্র

একটা অভিযোগ ইউনিয়নগুলির বিরুদ্ধে ঘন ঘন আনা হয়, সেটা হ'চ্ছে ইউনিয়নগুলি অর্থগৃধ্নুদলে ছেয়ে গিয়েছে। প্রকৃত প্রস্তাবে শ্রমিক আন্দোলনের মধ্যে ঐ অর্থগৃধ্নুদেরপ্রাদুর্ভাব কেবল শ্রমিক সমস্যাই নয়, বস্তুতঃ এটা আমেরিকার জাতীয় জীবনের একটা সাধারণ সমস্যার বৃত্তাংশ মাত্র।

শ্রমিক ইউনিয়নগুলিতে অসাধুতার সম্বন্ধে সর্বোত্তম ও সর্বাপেক্ষা নিরপেক্ষ অনুসন্ধানের জন্য নিউ ইয়র্কের সিটি ক্লাব একটি কমিটি করেছিল। বহু বছর ধরে এই ক্লাব নাগরিক কাজকর্মে সাধুতার অবদানের জন্য উচ্চ খ্যাতি অর্জন করেছিল। ঐ সিটি ক্লাবের বিবরণীর পরিশিষ্ট রেখাঙ্কিত প্রধান অর্থগৃধ্নু-দলগুলির মধ্যে রয়েছে নানান কাজকারবারের দুর্নীতিপূর্ণ আচরণ—যেমন গৃহনির্মাণ ব্যবসায়, চলচ্চিত্রের যন্ত্র চালকদের মধ্যে রং মিস্ত্রী, লৌহশ্রমিক, পশুদলচালক, জ্যান্ত পশুপাখী, মাছ এবং পশুলোমের বাজারে, লরীচালনায়, বৈদ্যুতিক যন্ত্রস্থাপনকেন্দ্রে এবং রেঁস্তোরা ও কাফেটোরিয়াতে।

ঐ বিবরণী উল্লেখ করেছে যে, ঐ শ্রমিক ইউনিয়নের মধ্যে কার কোনও অর্থেই শ্রমিক ইউনিয়নের বৈশিষ্ট নয়, আমাদের অর্থনীতিক, রাজনীতিক এবং কারবারী জীবনের আঙ্গিক সমস্যা। সমস্যাটি এই ভাবে বর্ণনা করা হয়েছে বিবরণীতে ঃ

"শ্রমিক ইউনিয়নের মধ্যে জবরদস্তি অর্থ আদায়ের চক্রের কাজ হচ্ছে ইউনিয়নকে ব্যবহার করে মালিক কিম্বা ইউনিয়ন সভ্যদের অথবা উভয়েরই কাছ থেকে জবরদস্তি টাকাপয়সা আদায় করা।" ঐ কুচক্রী নিজে ইউনিয়ন কর্মকর্তাদের মধ্যে থাকতে পারে অথবা ইউনিয়নের বাইরে থেকে তার মতলব সিদ্ধ করতে পারে—হয় তার দালালদের মাধ্যমে অথবা ভীত ইউনিয়ন কর্মসচিবদের ওপর বলপ্রয়োগ দ্বারা।

সিটি ক্লাব বিবরণী বলে যে, শ্রমিক কুচক্রী অনেক সময় মালিকের পরোক্ষ অথবা সক্রিয় সহযোগিতার জন্য তার প্রাধান্য বজায় রাখতে সক্ষম হয়। এমন কি মালিক মনে করে যে গোলযোগ সুরু হওয়ার চেয়ে, উৎকোচ দান করা ঢের সহজ, বিশেষতঃ যখন সে খরিদ্দারের ঘাড়ে কিম্বা শিল্পের অন্য কোন শাখায়, কিম্বা আয়কর বাচাবার জন্য পরিচালনাবাবদ খরচ দেখিয়ে দিতে পারে। মালিকের ঐরূপ সমর্থনের আর একটি ব্যাখ্যা হচ্ছে, সে নিজে হয়তো ঐ চক্র থেকে কার্যতঃ লাভবান হয়। ইউনিয়নের নিয়মানুযায়ী বাড়তি সময়ের জন্য বাড়তি টাকা দেবার দায়িত্ব, ইউনিয়ন বহির্ভূত শ্রমিকের উৎপন্ন দ্রব্য নিয়ে অথবা ঐ শ্রমিকদের সাথে কাজ না করার অধিকার, ইত্যাদি এড়িয়ে যাবার জন্য মালিক মাঝে মাঝে কোন ইউনিয়ন নেতাকে ঐরূপ ঘুষ দেওয়া লাভজনক হয়েছে দেখতে পায়। কিম্বা মালিক হয়তো মনে করেন যে, যুক্তদাবী নিষ্পত্তির আলাপ-আলোচনার ফলে যে উন্নত সর্তাবলী মেনে নিতে হয়, তার চাইতে শ্রমিক কুচক্রীদের টাকা দিলে অপেক্ষাকৃত কম খরচ হবে

সময় সময় আবার শ্রমিক নেতাদের সাথে যোগসাজসের ফলে জনসাধারণ নগরের রাজনৈতিক অধি-পতি অধিকৃত এক বা ততোধিক কারবার থেকে মালপত্র কিনতে বাধ্য হয়। একটি মধ্যপশ্চিম (midwestern) সহরে ঐরূপ ঘটনার বিবরণ একজন ধর্মযাজক দিয়েছেন। তিনি ইউনিয়ন অন্তর্ভুক্ত শ্রমিকের সাহায্যে একটি নতুন গির্জ্জা নির্মাণ করছিলেন। শ্রমিকদের দাবী দাওয়ার কোন অভিযোগ না থাকা সত্ত্বেও ধর্মঘট আহ্বান করা হয়। যখন ঐ ধর্মসম্প্রদায়ের তরফ থেকে আবার অন্য জায়গা থেকে সিমেন্ট আর না নিয়ে সহরের কুখ্যাত রাজনৈতিক মনিবের কারখানা থেকে সিমেন্ট কেনা আরম্ভ করা হ'ল, তখন ঐ ধর্মঘট প্রত্যাহৃত হয়।

নিজের কর্তৃত্ব অটুট রাখার জন্য দুর্নীতিপরায়ণ নেতারা গুণ্ডার দল পোষণ করে, যাদের কাজ হচ্ছে যে সব ইউনিয়ন সভ্যরা ঐ নেতৃত্বের প্রতিদ্বন্দ্বিতা করে, নিজেদের নীতি জাহির করে অথবা ইউনিয়নের খরচপত্রের হিসাব দাবী করে, তাদের পিটিয়ে ঠাণ্ডা করা বা ইউনিয়নেব সভা থেকে জবরদস্তি বের করে দেওয়া।

আমেরিকান ফেডারেশন অব লেবর প্রতিষ্ঠানের দীর্ঘ ইতিহাসে একটি আন্তর্জাতিক ইউনিয়নকে বহিষ্কৃত করা হয়। তার নাম হচ্ছে ইন্টারন্যাশানাল লংশোরম্যান্স্ এসোসিয়েশন (আন্তর্জাতিক জাহাজ খালাস-বোঝাইয়ের শ্রমিক সমিতি) যার সদস্য সংখ্যা প্রধানতঃ পূর্বোপকূলে ছিল। পঞ্চাশ দশকের প্রারম্ভে নিউ ইয়র্ক অপরাধ অনুসন্ধান কমিশন অভিযোগ করেন যে, ঐ সমিতির কর্মকর্তারা মালিকের কাছ থেকে উৎকোচ এবং উপহার গ্রহণ করে, অপরাধী তালিকাভুক্ত ব্যক্তিদের ইউনিয়ন প্রতিনিধি হিসেবে বেতন দিয়ে নিযুক্ত করা হয়, নিয়োগকর্তাদের মনোনীত লোকদের কাছ থেকে উৎকোচ গ্রহণ সমর্থন করে এবং গণতন্ত্রবিরোধী পন্থায় তারা নিজেদের ক্ষমতাশীল রাখে। এ-এফ-এল্-কার্যকরী পরামর্শ সভা (কাউন্সিল) আই-এল-এ ইউনিয়নকে উপকূলে আইনবিরোধী কার্যকলাপ এবং উদ্ঘাটিত দণ্ডনীয় অপরাধের প্রাদুর্ভাবের নিন্দা করে এক চিঠি লেখে এবং দাবী করে যে মালিকদের কাছ থেকে উৎকোচ ও উপহার গ্রহণ বন্ধ করা হোক, ঘুষের বন্দোবস্ত ক'রে কর্মনিয়োগ দ্বারা উৎকোচ এবং অন্যান্য আপত্তিকর আচরণ উৎখাত করে নিয়মিত কর্মনিয়োগ এবং ন্যায়সঙ্গত শ্রমিক সংগ্রহের পদ্ধতি প্রতিষ্ঠা করা হোক। দণ্ডনীয় অপরাধের ইতিহাস আছে এমন কর্মকর্তাদের বরখাস্ত করা হোক এবং আরও দাবী করে যে এ-এফ-এল্-এর স্বীকৃত গণতান্ত্রিক পদ্ধতি চালু করা হোক। ঐ চিঠিতে ঘোষণা করা হয়,

"এ, এফ, এল্-এর সাথে আপনাদের সম্বন্ধ দাবী করে যে গণতান্ত্রিক আদর্শ, পরিচ্ছন্ন এবং পবিত্র মুক্ত ট্রেড ইউনিয়ন নীতি অনতিবিলম্বে আপনাদের প্রতিষ্ঠানের মধ্যে পুনর্বহাল করা হবে এবং অপরাধ. অসাধুতা এবং কুচক্রের সকল চিহ্ন এখুনি অপসৃত হবে।"

ইউনিয়ন যদিও তার জবাবে এ, এফ, এল্ কে জানায় যে ঐসব নির্দেশের কিছু কিছু পালন করছে। ১৯৫৩ সালের সেপ্টেম্বর মাসে অনুষ্ঠিত এ, এফ, এল্ সমাবেশে কার্যকরী কাউন্সিল যে বিবরণী পেশ করে, তাতে বলা হয় যে, আই, এল, এ ইউনিয়ন সংশ্লিষ্ট শ্রমিকদের ন্যায়সঙ্গত প্রয়োজন এবং স্বার্থের খাতিরে প্রয়োজনীয় দোষমুক্ত ও দায়িত্বসম্পন্ন প্রশাসনিক ব্যবস্থার উদ্দেশ্যে তার স্থানীয় এবং আন্তর্জাতিক কার্য্যকলাপ পরিচালনার জন্য গণতান্ত্রিকপদ্ধতি প্রয়োগ করেনি। কাউন্সিল সুপারিশ করে যে আই-এল্-এ ইউনিয়নের এ-এফ-এল্ সমাজভুক্তি প্রমাণপত্র ফিরিয়ে নেওয়া হোক। বিপুল ভোটাধিক্যে ঐ মর্মে এক প্রস্তাব গৃহীত হয়।

এ-এফ-এল্ হতে বহিষ্করণের ফলে ইউনিয়ন কিন্তু ধ্বংস হ'ল না এবং ঐ বহিষ্কারের পর যে দু'টি ইউনিয়ন নির্বাচন হয় তাতে শ্রমিকরা সামান্য সংখ্যাধিক্য ভোটে এ-এফ-এল্ সংগঠিত ব্রাদারহুড অব লংশোরম্যান ইউনিয়নকে নির্ব্বাচিত না ক'রে আই-এল্-এ ইউনিয়নকেই গ্রহণ করল। ১৯৫৬ সালে টী মাষ্টার ইন্টারন্যাশানাল ইউনিয়নের কতকগুলি পশ্চিমাঞ্চলিক স্থানীয় শাখা আই-এল্-এ কে ৪ লক্ষ ডলার কর্জ দেবার প্রস্তাব করে কিন্তু ঐ প্রস্তাব প্রেসিডেন্ট মিনী আপত্তি করায় প্রত্যাহৃত হয়। ইতিমধ্যে নতুন এ এফ এল্—সি-আই-ও ইউনিয়নটি জাহাজ খালাস বোঝাইয়ের শ্রমিকদের আনুগত্য আদায় করার জন্য প্রতিদ্বন্দ্বিতা চালিয়ে যায়।

দুর্নীতি এবং কল্যাণভাণ্ডার

বৃহদায়তনে কল্যাণভাণ্ডার সংগঠিত হবার পর শ্রমিক আন্দোলন এক নতুন ধরণের দুর্নীতি সমস্যার সম্মুখীন হয়। যে সব অভিযোগ করা হয়েছে, তাতে বলা হয়েছে কোন কোন ইউনিয়ন কর্মকর্তারা তাদের আয়ের অতিরিক্ত দর্শনী, দস্তরী অথবা বেতন ঐ সব কল্যাণভাণ্ডার প্রতিষ্ঠা ও পরিচালনার জন্য আদায় ক'রে নিজেদের অর্থবান করার চেষ্টা করেছেন। বহু দৃষ্টান্ত আছে যেখানে বীমা কোম্পানীগুলির প্রতিনিধিরা নিজ নিজ কোম্পানীতে ইউনিয়নের টাকা লগ্নী করার জন্য ইউনিয়নের কর্মকর্তাদের সাথে নিজেদের দস্তরী ভাগাভাগি করে

অথবা অন্য প্রকারে উৎকোচ ইউনিয়ন কর্তাদের দিয়েছে। ১৯৫৫ সালে সিনেট উপসমিতি লণ্ড্রি ওয়ার্কার্স ইউনিয়নের অর্থভাণ্ডারপরিচালনার অনুসন্ধানের পর অভিযোগ করে যে, কল্যাণভাণ্ডারের ১০ লক্ষ ডলার লোপাট করার ব্যাপারে, বীমা কোম্পানী, ইউনিয়ন এবং মালিকদের প্রতিনিধিদের মধ্যে অভিসন্ধিমূলক যোগসাজস ছিল। কমিটি আবিষ্কার করে যে, ঐ সঞ্চিত ভাণ্ডার থেকে দেয় বীমাকিস্তির কিয়দংশ বীমা কোম্পানীর দালাল এবং একজন ইউনিয়ন কর্মকর্তার মধ্যে ভাগ করা হয় এবং শেষোক্ত ব্যক্তির ব্যাঙ্কের হিসাবে অনুসন্ধান করে দেখা যায় যে, অন্যায়ভাবে ৫ লক্ষ ১৩ হাজার ডলার জমা রয়েছে।

ঐসব সঞ্চিত ভাণ্ডারের পরিচালনা সম্পর্কে দুর্নীতির উদঘাটন এতই বীভৎস প্রতীত হয় যে, এ-এফ-এল্ এবং সি-আই-ও উভয়ই পঞ্চাশ দশকের প্রারম্ভে ঐসব দুর্নীতিমূলক আচরণ ধুয়ে মুছে ফেলার সাহায্য করার উদ্দেশ্যে 'এথিক্যাল প্র্যাকটিসেস্ কমিটি' অর্থাৎ নৈতিক আচরণ কমিটি সংগঠন করে। প্রথম এ-এফ-এল্—সি-আই-ও যুক্ত সমাবেশ একটি প্রস্তাব গ্রহণ করে ঘোষণা করে যে, সকল কল্যাণভাণ্ডার সংশ্লিষ্ট শ্রমিকদের মাত্র কল্যাণের জন্য অছি হিসেবে তত্ত্বাবধান করা অবশ্য কর্তব্য এবং ঐসব অর্থভাণ্ডারের পরিচালনায় সর্বোচ্চ নৈতিক মানদণ্ড রক্ষিত হওয়ার প্রয়োজন আছে। ইউনিয়ন কর্মকর্তাদের সাবধান করে দেওয়া হয় যে, তারা যেন ঐ অর্থভাণ্ডার পরিচালনা করার জন্য কোনরকম নীতিবিরুদ্ধ বেতনমূল্য গ্রহণ না করেন এবং বহির্গত বীমা কোম্পানীর দালালদের সাথে সন্দেহজনক ব্যক্তিগত সম্বন্ধ থেকে যেন নিজেদের মুক্ত রাখেন। অন্যথায় তাদের ইউনিয়নের চাকুরী থেকে বরখাস্ত করা হবে। ইউনিয়নদের নির্দেশ দেওয়া হয় অর্থের লেনদেনের সম্পূর্ণ হিসেব যেন রাখা হয়। তাদের সভ্যেরা যাতে ঐ ফাণ্ডের অবস্থা সম্বন্ধে সম্পূর্ণ ওয়াকিবহাল থাকে, তার দিকে যেন দৃষ্টি দেওয়া হয়, ইউনিয়নের সভ্যদের স্বার্থের দিকে লক্ষ্য করে জমা রাখার সর্বোত্তম প্রস্তাব যেন আনায়ন করা হয় এবং একটা স্বীকৃত মানদণ্ড প্রয়োগ করার জন্য অভিযোগ শুনানীর জন্য উপযুক্ত পদ্ধতি প্রতিষ্ঠা করার নির্দেশও দেওয়া হয়। সমাবেশ আরও সনির্বন্ধ অনুরোধ জানায় যে আইন প্রণয়ন করে স্বাস্থ্য, কল্যাণ এবং অবসর বেতনের সঞ্চিত ভাণ্ডারের বাৎসরিক আয় ব্যয়ের হিসেব আদায় করার ব্যবস্থা যেন করা হয়।

এ-এফ-এল্—সি-আই-ও'র নৈতিক আচরণ কমিটি

নৈতিক আচরণ সম্বন্ধে সাধারণভাবে যে প্রস্তাব করা হয়, তাতে সমাবেশ ঘোষণা করে যে, কতিপয় ব্যক্তি যারা তাদের ওপর ন্যস্ত বিশ্বাস বহন করে, যারা

ট্রেড ইউনিয়ন আন্দোলন সকলের কল্যাণের জন্য একটা ভ্রাতৃত্ববন্ধনের সূত্র হিসেবে না দেখে নিজেদের স্বার্থপরতা চরিতার্থ করার উপায়স্বরূপ দেখে অথবা গণতন্ত্রবিধ্বংসী প্রতিষ্ঠান সকল অথবা উপদলের অসদুদ্দেশ্য সাধনের জন্য কাজ করে, তাদের অসদাচরণ, দুর্নীতিপরায়ণতা এবং নীতিশাস্ত্রবিরুদ্ধ আচরণের দ্বারা বিপুল সংখ্যাধিক্যের খ্যাতি বিপন্ন করে তোলে।

১৯৫৬ সালের জুন মাসে নীতিশাস্ত্রানুমোদিত আচরণ (Ethical Practices Committee) সমিতিভুক্ত ইউনিয়নগুলির মধ্যে দুর্নীতি ও কুচক্রীদের কার্য্যকলাপ অনুসন্ধান করার সম্পূর্ণ অধিকার দেওয়া হয়েছিল। ১৯৫৬ সালের আগষ্ট মাসে অনুষ্ঠিত এ-এফ-এল্—সি-আই-ও কার্য্যকরী কাউন্সিলের সন্ধি-অনুযায়ী ঐ কমিটি কয়েকটি ইউনিয়নের মধ্যে দুর্নীতিমূলক আচরণের অভি-যোগ সম্বন্ধে অনুসন্ধান করার নির্দেশ দেওয়া হয়েছিল। কাউন্সিলও সাথে সাথে এ এফ-এল্—সি-আই-ও'র সমিতিভুক্ত স্থানীয় ইউনিয়নগুলিকে সনদ দেওয়ার জন্য নীতিগত আচরণের নিয়মাবলী গ্রহণ করে।

রাজনৈতিক সংস্কার

শ্রমিক আন্দোলনের নিজের পরিচ্ছন্নতার অভিযান ছাড়া দুর্নীতিমূলক আচরণের অন্যান্য ফলপ্রসূ প্রতিকার হচ্ছে রাজনৈতিক সংস্কার, নিয়ন্ত্রণমূলক আইন প্রণয়ন, উপযুক্ত ধরণের সরকারী কমিশন এবং অক্লান্ত সরকারী মকদ্দমা পরিচালনা।

এটা একটা আশার চিহ্ন, নিউ ইয়র্ক অঙ্গরাষ্ট্রে উৎকোচ গ্রহণ ও দুর্নীতির বিরুদ্ধে যে সব রাজনৈতিক দল উদ্যমপূর্ণ অভিযান করেছিল, তাদের মধ্যে উদারপন্থীদল (Liberal party) অন্যতম। ঐ দল শ্রমিক ইউনিয়নগুলির কাছ থেকে, বিশেষতঃ ছুঁচ ব্যবসায়ের ইউনিয়নগুলির কাছ থেকেই, প্রধানতঃ সমর্থন লাভ করতো।

ইউনিয়নগুলির গণতান্ত্রিক নিয়ন্ত্রণ

দুর্নীতি এবং গণতন্ত্র-বিরোধী ইউনিয়ন নিয়ন্ত্রণ একসাথে হাত ধরাধরি ক'রে চলে এসেছে। ইউনিয়নের কর্মকর্তাদের এবং সমাবেশে তার প্রতিনিধিদেব অবাধ গণতান্ত্রিক নির্বাচনই হচ্ছে ইউনিয়নগুলির ওপর সাধারণ শ্রমিকদের গণ-তান্ত্রিক নিয়ন্ত্রণের মূল। উদ্ধত ও দুর্নীতিপরায়ন ইউনিয়ন কর্তৃপক্ষের তাদের নিরঙ্কুশ শাসনক্ষমতার আধিপত্য বজায় রাখা প্রায়শঃ সম্ভব হয়, সময় সময় কয়েক

বছরের জন্য জাতীয় সম্মেলনগুলি স্থগিত রাখার ফলে। এর দ্বারা সভ্যগণকে নতুন জাতীয় কর্মকর্তা নির্বাচনের কোন সুযোগ দেওয়া হয় না। নির্দ্ধারিত সময়ের ব্যবধানে স্থানীয় ও জাতীয় ইউনিয়ন কর্মকর্তাগণ যদি অবাধে নির্বাচিত না হন, তা হলে স্থানীয় এলাকা হতে আন্তর্জাতিক ইউনিয়নকেন্দ্রে অথবা সম্মেলনে অভিযোগের শুনানীর আবেদন করার যে অধিকার সাধারণ সভ্যদের আছে, তার কোন মূল্য থাকে না। কায়েমী কর্মকর্তাগণ জাতীয় সম্মেলনগুলিতে পরিচয় অনুমোদক কমিটিগুলি অধিকার করে, বিরোধী প্রতিনিধিদের সামান্য আইনের খুঁটিনাটিতে আসন গ্রহণ করতে বাধা দিতে পারে এবং বাছাই করা প্রতিনিধিদের সাহায্যে নিজেদের পুনর্নির্বাচন নিশ্চিত করে নিতে পারে। কোন কোন সংবিধান এবং উপবিধি অনুযায়ী আবার বিশেষ কর্মসচিবদের ওপর ক্ষমতা দেওয়া থাকতে পারে অন্যদের নিয়োগ করায়। কখনও কখনও এই ক্ষমতার অপব্যবহার করা হয়।

ইউনিয়নগুলিতে গণতান্ত্রিক নির্বাচন

এইসব কারণে সিটি ক্লাব বিবরণী উপযুক্ত আইনকানুন প্রবর্তনের নিম্নলিখিত সুপারিশ করেছে:

"ইউনিয়ন সভ্যদের সুযোগ ও উৎসাহদান করা দরকার, যাতে করে তারা সাধু ও সৎ কর্মসচিবদের ইউনিয়নের প্রকৃত প্রতিনিধি হিসেবে নিবাচন করতে পারে। ঐ সব আইনের খসড়া এমন সতর্কতার সাথে করা উচিত, যাতে করে ইউনিয়নগুলির পারস্পরিক নীতিগত বিষয়ে হস্তক্ষেপ করা যায়—এ'রকম ব্যাখ্যার অবকাশ না থাকে, কেননা ঐসব নীতিগত বিষয় দ্বারাই সদস্যতা নির্দ্ধারিত হয়। এইরূপ ধরণের আইন যদি ঐসব দিক বাঁচিয়ে প্রণয়ন করা হয়, তাহ'লে কুচক্রজাল দূরীকরণ সংক্রান্ত প্রস্তাব আলোচনা যেভাবে করা হয়েছে, সেই অর্থে সরকারী নিয়ন্ত্রণাধীনে ইউনিয়নগুলিকে থাকতে হবে না বরং নিয়মশৃঙ্খলার বিধিব্যবস্থা প্রণয়নের দায়িত্ব ইউনিয়নের ওপরই ন্যস্ত থাকবে। ঐ উদ্দেশ্যে উপসমিতি নিম্নলিখিত প্রস্তাব উপস্থাপিত করছে, যথা:

<u>বাৎসরিক নির্বাচনমণ্ডলী</u>

নিউ ইয়র্কের সাধারণ সমিতিসংক্রান্ত আইন (General Association Law in New York), যা সকল স্বেচ্ছামূলক সমিতি বহির্ভূত যে সকল সমিতি, এমনি ইউনিয়নের ক্ষেত্রেও প্রযোজ্য—ঐ ধরণের আইন সংশোধিত করা এবং অন্য যথাযোগ্য আইনের বিধিমত প্রণয়ন করা দরকার, যাতে করে গোপন ভোট

গ্রহণের দ্বারা সম্মেলনে অথবা অন্য ব্যবস্থায়, বছরে অন্তত একবার একটা ইউনিয়নের সকল কর্মসচিবদের, এমন কি, প্রতিনিধিদেরও নির্ব্বাচনের ব্যবস্থা থাকে। সেই ইউনিয়ন স্থানীয়, জাতীয় ও আন্তর্জাতিক ইউনিয়ন হতে পারে। কোন কর্মসচিব নির্ব্বাচিত হয়েছেন মনে করা হবে না, যতক্ষণ সভ্যদের উপস্থিতিতে হোক অথবা প্রতিনিধির মাধ্যমে হোক, সমস্ত সভ্যদের অধিক সংখ্যার প্রতিনিধিমূলক সভ্যদের সম্মতিসূচক ভোট পেয়ে তিনি নির্বাচিত না হচ্ছেন। আইনের বলে ইউনিয়নের সভাপতি এবং সহসভাপতিদের কর্ত্তব্য নির্দ্ধারিত থাকবে, যাতে করে যে সব দপ্তর পরিপূরণ করা হবে, তার বেতনমূল্য ইত্যাদি নির্দিষ্ট বিজ্ঞাপনে উল্লেখ করে কর্মকর্তাদের নির্বাচন ব্যবস্থা করতে তাঁরা বাধ্য থাকবেন ; অন্যথা আচরণে দণ্ডনীয় দোষ গণ্য হবে যার শাস্তিস্বরূপ ইউ-নিয়নের যথোপযুক্ত জরিমানা দেবার ব্যবস্থা থাকবে। ইউনিয়নের যে কোন সভ্যের সর্ত ও আইনের প্রয়োগ দাবীর অধিকার থাকবে।

<u>নিরপেক্ষ পর্ষদের নিকট আবেদন</u>

ঐ বিবরণী সুপারিশ করে যে, নির্বাচন সম্পর্কে কোন বৈধতার প্রশ্ন উত্থাপিত হলে, তাব সিদ্ধান্ত গ্রহণ করার দায়িত্ব থাকবে একটা নিরপেক্ষ পর্ষদ, যেমন অঙ্গরাষ্ট্রীয় পর্ষদ অথবা ন্যাশান্যাল লেবর রিলেশন্‌স বোর্ডের ওপর। সেই পর্ষদের কাছে যখন এই প্রশ্ন আসবে, তখন একজন বিশেষ কর্মসচিব নির্ব্বাচিত হওয়ার ফলে ইউনিয়নের প্রতিনিধিত্ব করছেন কি না, লিখিতভাবে তা ঘোষণা করবে, যেমন এখন একটা ইউনিয়ন যুক্তদাবী নিষ্পত্তির জন্য সংখ্যাগরিষ্ঠ সভ্য-দের প্রতিনিধিত্ব করে কি না ঘোষণা করা হয়। সকল ইউনিয়নের আভ্যন্তরীণ নির্বাচন সরকারী তত্বাবধানে হোক—এ দাবী ঐ বিবরণে নাকচ করা হয়েছে, তার কারণ এ বিবরণের মতে "সমস্যাটা এত ব্যাপক ও জটিল হয়নি যাতে ঐধরনের একটা কঠোর নিয়ন্ত্রণের প্রয়োজন হতে পারে" আর তাছাড়া যে কোন অবস্থায় সারা যুক্তরাষ্ট্রে হাজার হাজার ঐ ধরণের ইউনিয়ন নির্বাচন তদারক করতে প্রচুর খরচ হবে।

সংখ্যাগরিষ্ঠের অনুমোদনে ইউনিয়ন সভ্যদের বহিস্করণ

ঐ বিবরণীতে (রিপোর্ট) আরও প্রস্তাব করা হয় যে :

একটা বিশেষ কারণে আহুত ইউনিয়নের সভায় সংখ্যাগরিষ্ঠের অনুমোদন ব্যতীত শ্রমিক ইউনিয়নের কোন সভ্যকে বহিস্কার অথবা সাময়িকভাবে তার সদস্যতা রদ করা—সেটা জরিমানা না দেওয়ার জন্য অথবা অন্য যেকোন কারণে

হোক আইনতঃ নিষিদ্ধ করার জন্য আইন প্রণয়ন করা উচিৎ। অনুরূপভাবে সম্মেলনে সংখ্যাগরিষ্ঠের ভোট ব্যতীত একটা স্থানীয় ইউনিয়নকে জাতীয় অথবা আন্তর্জাতিক ইউনিয়ন থেকে অথবা জাতীয় পরিচালক পর্ষদ থেকে বহিস্করণও আইনতঃ নিষিদ্ধ করা কর্তব্য।"

এ, এফ, এল—সি, আই, ও সংবিধানের সর্তানুযায়ী কোন জাতীয় অথবা আন্তর্জাতিক ইউনিয়নের ফেডারেশন সদস্যতা সাময়িকভাবে রোধ করা যাবে না, যতক্ষণ না সমাবেশে সভ্যের তালিকা ধরে নাম ডেকে সংখ্যাগরিষ্ঠ সভানুযায়ী তা না করা হচ্ছে, অপিচ ঐ ধরণের কোন ইউনিয়নের সমিতিভুক্ত সনদ অথবা পরিচয়পত্র সম্মেলনের সভ্যদের দুই তৃতীয়াংশ গরিষ্ঠতার দ্বারা অনুমোদিত না হলে কেড়ে নেওয়া যাবে না।"

ইউনিয়নগুলির আর্থিক বিবরণী

শ্রমিক ইউনিয়নের দায়িত্ব সম্পর্কে সিটি ক্লাব বিবরণী থেকে পুনরায় কিয়দংশ উদ্ধৃত করা হল ঃ

"ইউনিয়নগুলির ওপর প্রযোজ্য আইনগুলির এমন সংশোধন অথবা এমন যথোপযুক্ত আইন প্রণয়ন প্রয়োজন, যার সর্তানুযায়ী ঐ আইনের নিয়ন্ত্রণাধীনে প্রতিটি সমিতি তার সভ্যদের নিকট বার্ষিক-আর্থিক বিবৃতি দিতে বাধ্য। ঐ সকল বিবৃতিতে এমন সব খুঁটিনাটি বিবরণ রাখতে হবে, যা সভ্যদের সংখ্যাগরিষ্ঠ অংশ ভোটের দ্বারা দাবী করতে পারে।"

একথা বলা যেতে পারে যে অধিকাংশ শ্রমিক ইউনিয়নগুলি বর্তমানে কর্মসচিবদের নির্বাচনের ব্যবস্থা করে এবং সম্পূর্ণ আর্থিক বিবরণী পেশ করে। বাৎসরিক সম্মেলনের ব্যাপারে কেবল, এমন কি, সর্বোৎকৃষ্ট পরিচালনাধীন ও সর্বাপেক্ষা প্রগতিশীল ইউনিয়নগুলিতে প্রতি দু'বছরে অথবা তিন বছর অন্তর ইউনিয়নের সিদ্ধান্তানুযায়ী ঐ সম্মেলনের অনুষ্ঠান করে, তার কারণ বৃহৎ জাতীয় ও আন্তর্জাতিক ইউনিয়নগুলির সম্মেলন প্রচুর ব্যয় ও উদ্যম সাপেক্ষ। দি ইউনাইটেড্ অটো ওয়ার্কার্স ইউনিয়নের যে বছর সম্মেলন হয় না, সেই বছর সারা দেশব্যাপী ইউনিয়নের শিক্ষা সম্মেলনের অনুষ্ঠান করে।

ইউনিয়নগুলি কি একত্রিত করা উচিত?

ইউনিয়নগুলি তাদের চুক্তি রক্ষা করে কি না, অর্থলোলুপ কুচক্রের কুফল ও তার প্রতিকার ইত্যাদির আলোচনা প্রসঙ্গে ইউনিয়নগুলিকে একত্রিত করে

সমিতিভুক্ত করতে হবে—এই দাবীর সম্পর্কে বহু মতবাদ ইতিমধ্যেই বিবেচনা করা হয়েছে। তা সত্ত্বেও এই নির্দ্দিষ্ট বিষয় সম্পর্কে আরও অনেক প্রশ্ন আলোচনা করার প্রয়োজন রয়েছে।

সমিতি-বহির্ভূত ইউনিয়নগুলির বিরুদ্ধে ক্ষতিপূরণের মামলার অধিকার

আইনের চোখে আমেরিকার অধিকাংশ ইউনিয়নগুলি স্বেচ্ছামূলক সমিতি-বহির্ভূত সমিতিগুলির পর্য্যায়ভূক্ত হওয়ায় অভিযোগ করা হয় যে, তদবস্থায় প্রকৃতপক্ষে ইউনিয়নগুলির সঞ্চিত ভাণ্ডার আইনতঃ চুক্তিভঙ্গের দায়-দায়িত্ব হ'তে সম্পূর্ণ মুক্ত। এটা অবশ্য সত্য নয়। অধিকাংশ অঙ্গরাষ্ট্রে ইউনিয়নগুলির বিরুদ্ধে উপযুক্ত ক্ষেত্রে মামলা দায়ের করা যায়, তাদের কর্মকর্তাদের এবং দেনাগ্রস্ত অর্থভাণ্ডারের ওপর শমন জারির মাধ্যমে এবং যে সব এলাকায় অনুরূপ মামলা এখন দায়ের করা সম্ভব নয়, সে সব ক্ষেত্রে ঐরূপ মামলার অধিকার সৃষ্টির জন্য আইন প্রণয়ন করা কর্তব্য। অনুচরকৃত ব্যক্তিগত অপকারের জন্য মহাজনের দায়িত্ব প্রতিষ্ঠা করা যদিও সব সময়েই অসুবিধা এবং এটা কিছু অন্যায় নয়—এ প্রশ্নের যথেষ্ট কারণ দর্শানো হয়নি যে কি করে অন্যান্য সমিতি-গুলির ক্ষেত্রে যা প্রযোজ্য নয়, তা ইউনিয়নগুলির ক্ষেত্রে আরও সহজে প্রতিষ্ঠা করা সম্ভব।

বাধ্যতামূলক সমিতিকরণ কি বাঞ্ছনীয়?

ইউনিয়নের কার্য্যকলাপের জন্য তাদের দায়-দায়িত্ব স্থাপন করার উদ্দেশ্য ইউ-নিয়নের সমিতিকরণ অনেকে, বিশেষতঃ ব্যবসায়ীদের মধ্যে অনেকে, সমর্থন করেন এটা একটু আশ্চর্য্যের কথা যে তাঁরা এটা দেখতে পান না যে, রাষ্ট্রকর্ত্তৃক সেইসব লোকদের ঐ সমিতিকরণের সুবিধা দেওয়া হয়, যাবা ব্যবসায় উদ্যোগে ব্যক্তিগত দায়-দায়িত্ব সীমাবদ্ধ করতে চায়।

শ্রমিক ইউনিয়নগুলির মুখপাত্রদের পক্ষ থেকে ঐরূপ ইউনিয়নগুলির সমিতি-করণে আপত্তির মূল কারণ হচ্ছে, এর দ্বারা শত্রুভাবাপন্ন মালিকদের কাছে অন্যায় সুযোগ গ্রহণের পথ খুলে যাবে। এটা বাস্তবিক বিপদের কথা, কেননা মালিকের পক্ষে একটা শ্রমিককে কর্মচারী হিসেবে নিয়োগ করা খুবই সোজা যে ইউনিয়নে যোগদান করে উদ্দেশ্যমূলক ভাবে গোলযোগ সৃষ্টি করতে পারে, যার জন্য তার পর ইউনিয়নকে তৎপরতার সহিত দায়ী করা যেতে পারে।

গ্রেট ব্রিটেন এবং স্ক্যাণ্ডিনেভিয়ায় শ্রমিক ইউনিয়নগুলি সমিতিভুক্ত নয়।

গ্রেট ব্রিটেনে শিল্প শ্রমিক-মালিক সম্পর্ক সম্বন্ধে গবেষণা করার জন্য নিযুক্ত প্রেসিডেন্টের কমিশনের বিবরণী প্রামাণ্য উপস্থিত করেছে যে শ্রমিক ইউনিয়ন-গুলি সেখানে সমিতিভুক্ত করা সম্ভব নয়, কিন্তু আইনের সর্তানুযায়ী স্বেচ্ছামূলক-ভাবে রেজিষ্টারীকরণ সম্ভব এবং উহার বদলে স্বেচ্ছামূলক পরিচয়পত্রগ্রহণ করা যায়।

মারকুইস চাইল্ডস্ 'ইহাই গণতন্ত্র' (This is Democracy) এই পুস্তকে জানিয়েছেন যে স্ক্যাণ্ডিনেভিয়ান দেশগুলিতে (নরওয়ে ও সুইডেন) "ট্রেড ইউ-নিয়নগুলি কোনভাবে সমিতিভুক্তি অথবা রেজিষ্টারী করা হয় না। কিন্তু আইনের চক্ষে ঐ ইউনিয়নগুলির দায়িত্ব সম্বন্ধে সত্যিকারের কোন সন্দেহ প্রকাশ করা হয় নি।"

গ্রেট ব্রিটেনের উল্লেখযোগ্য মালিকদের মধ্যে একজন বি, সীবহোম রাউন্‌ট্রি (B. Seebhom Rowntru) একবার আমেরিকা পরিভ্রমণকালে ইউনিয়নগুলির সমিতিকরণ এবং পিকেটিংরদ করার জন্য কি আইন প্রণয়ন করা যায়, এই প্রশ্নের সমাধানে আমেরিকায় প্রচুর ঔৎসুক্য লক্ষ্য করেন এবং মন্তব্য করেন, "আমি অবশ্য অস্বীকার করিনা যে ঐ সব প্রশ্নের সমাধানকল্পে বিচক্ষণ সিদ্ধান্ত গ্রহণ বাঞ্ছনীয়, কিন্তু ঐ সব প্রশ্ন অপ্রধান মূল্যের। বিচক্ষণ মালিক ঐ সব সম্বন্ধে খুব বেশী মাথা ঘামাবেন না। তাঁর ববং প্রশ্ন উত্থাপন করা উচিৎ—'এখন এসব গোলযোগের কারণ কি' এবং এই বিষয়ে তিনি যদি আন্তরিকতার সাথে অনু-সন্ধান করেন, তা হ'লে জানতে পারবেন যে শ্রমিকদের বহু ন্যায়সঙ্গত অভিযোগ বর্তমান এবং ঐ অভিযোগের ফলে যে অশান্তির সৃষ্টি হয়, তাতে সমগ্র সমাজের ক্লেশোৎপাদন হয়। এটা নিশ্চয়ই ঢের বিচক্ষণতার পরিচয় হবে, যদি সময় এবং উদ্যম যুদ্ধ বিগ্রহের পদ্ধতি এবং কৌশল পূর্ণাঙ্গ করার চেষ্টায় অতিবাহিত না করে, ঐ সব অভিযোগের সমাধান করা যায়।"

সমিতিকরণের প্রয়োজন নেই

আমরা নিউইয়র্কের সিটি ক্লাবের বিবরণী থেকে সবিস্তার উল্লেখ করেছি তার কারণ আমাদের মনে হয়েছে, যে সব বৈষয়িক, নিরপেক্ষ এবং বাস্তব গবেষণা করা হয়েছে তার মধ্যে ঐ রিপোর্ট (বিবরণ) অন্যতম। ঐ একই কারণে উপসংহারে আমরা তার সুপারিশগুলি উল্লেখ করেছি।

পূর্বোক্ত কারণে ঐ বিবরণী বিশ্বাস করে এমন কোন গুরুত্বপূর্ণ সমস্যার অস্তিত্ব প্রমাণিত হয় নি, যাতে করে ব্যক্তিগত অপরাধের জন্য অথবা চুক্তিভঙ্গের জন্য ইউনিয়নের দায়-দায়িত্ব বাড়াবার উদ্দেশ্যে সমিতিকরণ অথবা রেজিষ্টারী করণের আইন প্রণয়নের কোন ন্যায়সঙ্গত কারণ থাকতে পারে। ঐ রিপোর্ট অবশ্য বিশ্বাস করে পূর্বের অধ্যায়ে অর্থলোলুপ কুচক্রের বিরুদ্ধে আইনের প্রতিকার যা প্রস্তাব করা হয়েছে, তার অতিরিক্ত ব্যবস্থা হিসেবে আরও দুটি রক্ষাকবচ আইনে পরিণত করা প্রয়োজন।

"বিবরণীতে ঘোষণা করা হয়েছে, প্রত্যেক দীর্ঘমেয়াদী চুক্তিগুলি যে সভ্যদের পালন করার-দায়িত্ব রয়েছে, সেগুলি তাদের অনুমোদনসাপেক্ষে সম্পন্ন হবে, এটা বাঞ্ছনীয় অধিকন্তু যুক্তদাবী নিষ্পত্তির চুক্তিগুলি অনুরূপ অনুমোদনসাপেক্ষে সম্পন্ন করতে হবে, এই সর্ত থাকায় গণতান্ত্রিক নিয়ন্ত্রণে উৎসাহিত হবার সম্ভাবনা বর্ধিত হবে, অর্থলোলুপ কুচক্রীদের দ্বারা ইউনিয়নের স্বার্থ বিক্রীত হবার চেষ্টা ব্যর্থ হবে এবং ধর্মঘট আহ্বান করে উৎকোচ গ্রহণের প্রচেষ্টাও নিরুৎসাহিত হবে। অতএব উপসমিতি সুপারিশ করছে, এক বছরের অধিক কাল স্থায়ী ট্রেড্ ইউনিয়ন চুক্তিগুলি, যে ইউনিয়ন মেনে নেবে, সেই ইউনিয়ন কর্তৃপক্ষ কর্তৃক সেগুলি অনুমোদিত অথবা মঞ্জুর অবশ্যই করতে হবে।" বস্তুতঃ বহু ইউনিয়নে ইতিমধ্যেই ঐ নিয়ম সচরাচব চলে আসছে।

সিটি ক্লাব উপসমিতি আরও বিশ্বাস করে যে আইনতঃ ইউনিয়ন কর্তৃক ক্ষমতাপ্রাপ্ত কর্মকর্তাদের সাথেই কেবল আলাপ-আলোচনা করার দায়িত্ব মালিকেরা পালন করবেন, যেমন একটা যৌথ-ব্যবসায়ী প্রতিষ্ঠানের সাথে কোন চুক্তি সম্পাদন করতে হ'লে নিশ্চিত হওয়া দরকার, চুক্তি সম্পাদনে আলাপ-আলোচনাবত ঐ কারবারের প্রতিনিধি কর্মসচিব, পরিচালকমণ্ডলী কর্তৃক অনুমোদিত ক্ষমতাপ্রাপ্ত হয়েছেন। "মালিক যদি সত্যতার সহিত দায়িত্ব পালন করার জন্য ইউনিয়নের প্রতিনিধি নয়, এমন কর্মসচিবদের সাথে আলাপ করতে অস্বীকার করেন, তা হলে তিনি (ঐ কার্য্যেব দ্বারা) গণতান্ত্রিক নিয়ন্ত্রণ উৎসাহিত করবেন এবং সাথে সাথে কুচক্রীদের অপসরণে সাহায্য করবেন।"

প্রচলিত নিরোধমূলক রীতি

এই সব বিচার্য্য বিষয় ব্যতীত কোন কোন ইউনিয়নগুলির তরফ থেকে একাধিপত্যের রীতি সম্পর্কে বহু গুরুতর সমস্যা বিচার করা প্রয়োজন। যদিও এটা সুস্পষ্টভাবে বলা দরকার যে, ঐসব সমস্যার জন্য শ্রমিকদের সংগঠন

করার অধিকার অথবা ন্যায়সঙ্গত উদ্দেশ্য যথা—উন্নত বেতন, কাজের সময়, নিরাপত্তা সর্তাবলী, ধর্মঘট করার অধিকার ইত্যাদি। ক্ষুন্ন হবে না, তথাপি অনেকে বিশ্বাস করেন যে যুক্তরাষ্ট্র বিধানসভা কংগ্রেসের শেরম্যান এ্যাক্ট এমনভাবে সংশোধন করা উচিত, যাতে করে শ্রমিক ইউনিয়নগুলি ন্যায়সঙ্গত শ্রমিক আদর্শ ছাড়া, অন্য কোন উদ্দেশ্যে আন্তর্রাষ্ট্রীয় ব্যবসায় করতে না পারে। তাঁরা কোন কোন ইউনিয়নগুলির আধিপত্য ক্ষমতার অপব্যবহারের দৃষ্টান্ত উল্লেখ করেছেন। প্রধানতঃ টি মাষ্টার (পশুবহনকারী যানবাহন পরিচালক ইউনিয়ন) এবং গৃহ-নির্মাণ ব্যবসায়ে কারিগরদের ইউনিয়নের কথা উল্লেখ করেছেন। যার ফলে কোন কোন ক্ষেত্রে উৎপাদন পদ্ধতিতে অযোগ্য শ্রমিক নিয়োগ অথবা (অট্টালিকার) নিষিদ্ধ পূর্ত প্রস্তুত মালমসলা ব্যবহার, ঐরূপ ক্ষমতার অপব্যবহার করা হয়েছে, কিছু কিছু ক্ষেত্রে প্রয়োজনাতিরিক্ত সংখ্যায় কর্মী নিয়োগের জন্য জবরদস্তি ক্ষমতা প্রয়োগ করা হয়েছে; অন্যান্য চালু ইউনিয়নগুলির সাথে আলাপ-আলোচনা বন্ধ করতে মালিককে বাধ্য করা হয়েছে; ঠিকেদার, ব্যাপারী এবং অন্য অ-শ্রমিক দলের সাথে ষড়যন্ত্র করে দ্রব্যমূল্য নিয়ন্ত্রণ এবং ব্যবসার উন্নতি রোধ করা হয়েছে এবং ঐ ক্ষমতার ফলে ছোটখাটো স্বাধীন ব্যবসায় প্রতিষ্ঠান-গুলিকে কারবার থেকে বহিষ্কার করার প্রচেষ্টাও ঐ ইউনিয়নগুলি করেছে।

পুনরায় জোরের সাথে এটা উল্লেখ করা প্রয়োজন যে, ঐসব আচরণ সামগ্রিকভাবে ইউনিয়নগুলির বৈশিষ্ট্য নয়, কিন্তু যেখানে তা ঘটে সেখানে গুরুতর অনিষ্টের কারণ হয়ে দাঁড়ায়, যার প্রতিবিধান করা প্রয়োজন। শ্রমিক আন্দোলন কর্তৃক এই প্রতিকার সাধন হোক এটাই অধিকতর বাঞ্ছনীয়। শ্রমিক আন্দোলনের আইনের জন্য এবং জনসাধারণের রক্ষার জন্য ঐরূপ প্রতিকার সাধন করা কর্তব্য।

এই বিষয়ে আইন প্রণয়ন করা উচিত কিনা, এ প্রশ্ন অতিশয় বিতর্কমূলক। শেরম্যান এ্যাক্টের সংশোধন প্রস্তাবে শ্রমিক আন্দোলনের সম্মিলিত আপত্তি সহজেই বোধগম্য হ'তে পারে, যদি আমরা একথা দৃষ্টিপথে রাখি যে আমেরিকা বহুদিন যাবৎ মামলা-মোকদ্দমা এবং ষড়যন্ত্র অভিযোগের মাধ্যমে শ্রমিক ইউনিয়ন আন্দোলনকে নিশ্চিহ্ন করার চেষ্টা করে আসছেন।

"কাজ করার অধিকার" আইনসমূহ

শ্রমিক আন্দোলনের প্রগতির বিভিন্ন ধাপে কিছু কিছু মালিক গোষ্ঠী শ্রমিক প্রতিষ্ঠানগুলিকে সীমাবদ্ধ করার জন্য এবং ইউনিয়নসপ অথবা ক্লোস্‌ড্‌ সপ-এর বিরুদ্ধে যদিচ্ছা কর্মীনিয়োগ করার খোলা অধিকার প্রতিষ্ঠার জন্য জোর আন্দোলন সুরু করেছিলেন।

প্রথম বিশ্বযুদ্ধের পর কোন কোন ব্যাঙ্কের মালিক এবং অন্য ব্যবসায়ীরা সঙ্ঘবদ্ধ শ্রমিকদের বর্দ্ধিত শক্তিতে ভীত হয়ে এবং তাদের মতে বহুস্ফীত বেতন মান হ্রাস করতে বাধ্য করার বাসনায় "আমেরিকান প্ল্যান" এই নামে "খোলা দোকান" চালু করার জন্য একটা কেন্দ্রীভূত আন্দোলনের পেছনে অর্থব্যয় করেন।

এই আন্দোলনের জন্য এবং সাধারণভাবে অর্থনৈতিক ও সামাজিক পরিস্থিতির জন্যও বটে—এ, এফ, এল্-এর সদস্য সংখ্যা ১৯২০ সালে যেখানে ৪০ লক্ষ ছিল, ১৯২৩ সালে সেক্ষেত্রে ৩০ লক্ষেরও কম দাঁড়ায়। ১৯৩২ সালের অর্থ-নৈতিক মন্দার পূর্বে পর্য্যন্ত ঐ স্তরেই ছিল, তারপর ঐ সময় সদস্য সংখ্যা ২৫ লক্ষে দাঁড়ায় এবং ১৯৩৩ সালে আরও হ্রাস পায়।

এন্-আই-আর-এ এবং ওয়াগ্‌নার আইন

'ন্যাশনাল ইন্‌ডাস্ট্রীয়াল রিকভারী এ্যাক্ট' আইনে পরিণত হবার পর তার ৭ (ক) ধারায় যেখানে শ্রমিকদের সঙ্ঘবদ্ধ হবার অধিকার এবং যৌথ দাবী নিষ্পত্তি করার অধিকার স্বীকৃত হয়েছে এবং ১৯৩৫ সালে ওয়াগ্‌নার অথবা ন্যাশানাল লেবর রিলেশনস্‌ এ্যাক্ট গৃহীত হবার পর, ট্রেড ইউনিয়ন আন্দোলন খুব দ্রুত লাফিয়ে ডিঙ্গিয়ে বাড়তে আরম্ভ করল।

ঐ জাতীয় শ্রমিক-মালিক সম্পর্কিত আইনের আওতায় অধিকাংশ সম্পন্ন চুক্তিতে এমন সব বন্দোবস্ত রাখা হয়েছে, যার ফলে সংঘঠিত কারখানায় কর্মচারীদের ইউনিয়ন-সভ্য হতে হবে। কোন কোন চুক্তিগুলিতে ক্লোস্‌ড সপের ব্যবস্থা আছে, যার ফলে কেবলমাত্র স্বীকৃত ইউনিয়নগুলির সভ্যদেরই মালিক নিয়োগ করতে বাধ্য হবেন। আবার কোন কোন চুক্তিতে ইউনিয়ন-সপের সর্ত ছিল, যার ফলে মালিক ইউনিয়ন বহির্ভূত ব্যক্তিদের নিয়োগ করতে পারতেন বটে, কিন্তু নিযুক্ত হবার পর একটা নির্দিষ্ট সময়ের মধ্যে তারা ঐ স্বীকৃত ইউনিয়নগুলির সভ্য হতে বাধ্য ছিল।

কোন কোন চুক্তিগুলিতে সদস্যতা-রক্ষণ ধারার বলে, বর্তমান সভ্যদের কারখানায় চাকুরী থাকাকালে ইউনিয়নের সদস্য হওয়া বাধ্যতামূলক ছিল কিন্তু ইউনিয়ন বহির্ভূত ব্যক্তিবর্গ চাকুরী বজায় রাখার সর্ত হিসেবে ইউনিয়নের সভ্য হতে বাধ্য ছিল না।

ইউনিয়নসপ নির্বাচনগুলি

এই শতাব্দীর চতুর্থ দশকে বহু মালিক ক্লোসড্ ও ইউনিয়ন-সপের বিরুদ্ধে সংগ্রাম চালিয়েছিলেন এবং যখন ট্যাফ্‌ট-হাট লি আইন গৃহীত হয়, তখন একটা সর্ত প্রবর্তিত করতে তাঁরা সক্ষম হয়েছিলেন, যার ফলে ক্লোসড্ সপ বে-আইনী ঘোষিত হয় এবং ব্যবস্থিত হয় যে ইউনিয়ন-সপ চুক্তি সম্পন্ন করার পূর্বে একটা বিশেষ আলোচ্য লেনদেন সম্পর্কিত অখণ্ড ব্যক্তিসমবায়ের সকল শ্রমিকদের গোপন ভোটে নির্বাচিত ইউনিয়নই কেবল ঐ চুক্তির অধিকারী হবে।

তারপর কয়েক বছরে ন্যাশানাল লেবর রিলেশনস্ বোর্ডের তত্ত্বাবধানে ৪৬,০০০ হাজার নির্বাচন পরিচালিত হয়েছিল এবং ৫৫,০০,০০০ (পঞ্চান্ন লক্ষ) শ্রমিকের মালিকদের সঙ্গে তাদের চুক্তিগুলির মধ্যে ইউনিয়ন-সপের সর্ত প্রবর্তন করার পক্ষে এবং বিপক্ষে ভোট দিয়েছিলেন। এই সব নির্বাচনে শতকরা ৯১ জন শ্রমিক ইউনিয়ন-সপ সর্তের অনুকূলে ভোট দিয়েছিলেন এবং শতকরা ৯৭-এর অধিক ক্ষেত্রে ইউনিয়ন-সপের আলাপ-আলোচনা করার ক্ষমতা ইউনিয়নের হাতে অর্পণ করা হয়েছিল।

কোটি কোটি ডলার এবং অকথ্য পরিমাণ উদ্যম অনুরূপ সংঘটিত নির্বাচনে ব্যয়িত হয়েছিল এবং যুক্তরাষ্ট্র বিধানসভা কংগ্রেস ১৯৫১ সালে সিদ্ধান্ত করেন যে, ঐ নির্বাচনের সর্ত মঙ্গলের চাইতে অমঙ্গল বেশী করে এবং ট্যাফ্‌ট-হাট লি আইনের ঐ সর্ত সংখ্যাধিক্য ভোটের দ্বারা অপসৃত হয়। ১৯৫৫ সালে আইনের উক্ত পরিবর্তনের পর প্রায় এক কোটি বিশ লক্ষ শ্রমিক ইউনিয়ন-সপ সর্তাধীনে এবং সদস্যতা সংরক্ষণ ব্যবস্থায় নিযুক্ত হয়েছিলেন, ঐ সব সর্ত সংখ্যাগরিষ্ঠ কর্মচারীদের প্রতিনিধি ইউনিয়নগুলি আলোচনার মাধ্যমে প্রবর্তন করেছিলেন।

"কাজ করার অধিকার"—আইনের জন্য আইন-সভায় আন্দোলন

১৯৪৭ সালে প্রেসিডেন্ট ট্রুম্যানের নামঞ্জুর ক্ষমতা অতিক্রম করে ট্যাফ্‌ট-হার্টলি আইন প্রবর্তিত হবার পর, অঙ্গরাষ্ট্রীয় আইনসভার মাধ্যমে সারা দেশব্যাপী একটা আন্দোলন সুরু করা হয়, তথাকথিত প্রস্তাবিত "কাজ করার

অধিকার” আইনগুলির অনুকূলে। এর উদ্দেশ্য ছিল ট্যাফ্‌ট-হার্টলি আইনে ইউনিয়ন-সপ আইনসঙ্গত স্বীকৃত হওয়া সত্বেও,শ্রমিক-মালিক চুক্তিতে ইউনিয়ন নিরাপত্তা সর্তের প্রবর্তন বে-আইনী ঘোষণা করা। অতীতে মালিকেরা শিশু-শ্রমিক নিয়োগ নিষেধক আইনের বিরোধিতা করেছিলেন এই অজুহাতে যে, ঐ আইনে “শিশুদের কাজ করার অধিকারে” হস্তক্ষেপ করা হচ্ছে। উক্ত আন্দোলনে মালিকরা ইউনিয়ন চুক্তিগুলিতে ইউনিয়ন নিরাপত্তা সর্তের বিরোধিতা করেছিলেন এই অজুহাতে যে. এর দ্বারা ইউনিয়ন বহির্ভূত শ্রমিকরা চাকুরীর অধিকার হ'তে বঞ্চিত হবে। এই জন্য ‘কাজ করার অধিকার’ আইন নামে আইনগুলি পরিচিত ছিল।

যে অঙ্গরাষ্ট্রগুলি শিল্পসংগঠিত নয়, সেখানে ঐ আইনগুলি সাফল্যের সাথে প্রবর্তিত হয়েছিল, যার ফলে ইউনিয়ন সংগঠন করা আরও কষ্টসাধ্য হয়ে পড়ে এবং বেতনমান ও কর্মব্যবস্থার নির্দ্ধারিত বিধি আরও নিম্নস্তরে নীত হয় এবং এর দ্বারা ঐ অঙ্গরাষ্ট্রে নতুন শিল্পগুলিকে প্রবেশ করতে প্রবৃত্ত করা হয়।

আরিজোনা, আরকানসাস্‌ ফ্লোরিডা, জর্জিয়া, আইওয়া, নেব্রাস্কা, নর্থ ক্যারোলিনা, নর্থ ডাকোটা, সাউথ ডাকোটা, টেনেসি, টেক্‌সাস্‌ এবং ভার্জিনিরা প্রথম এই কয়েকটি অঙ্গরাষ্ট্রের সংসদী আইন পুস্তকে ঐ আইন নিবদ্ধ হয়। ১৯৫২ সালে প্রেসিডেন্ট আইসেনহাওয়ার নির্বাচিত হবার পর, আনাবামা, লুউসিয়ানা, মিসিসিপি, সাউথ ক্যারোলিনা ১৯৫২ সাল হতে ১৯৫৪ সালের মধ্যে ঐ দলে যোগ দেয় এবং ১৯৫৫ সালে উটাও যুক্ত হয়। ভার্জিনিয়ার আইন অন্যান্য অঙ্গরাষ্ট্রের আইনগুলির প্রতীকস্বরূপ। ঐ আইন এইরূপ ব্যবস্থা করে ঃ কোন চুক্তি অথবা মালিকের সাথে কোন শ্রমিক ইউনিয়ন অথবা প্রতিষ্ঠানের কোন সংযোগ, যার বলে ঐরূপ ইউনিয়ন অথা প্রতিষ্ঠানের সভ্য নয় এমন ব্যক্তিদের মালিকের কাছে কাজ করার অধিকার অস্বীকৃত হয়, অথবা যার বলে ঐরূপ সদস্যতা কর্মনিয়োগের সর্ত করা হয়, কিম্বা অনেকের কাছে কর্মনিয়োগের ধারাবাহিকতা বজায় রাখার সর্ত করা হয় অথবা যার বলে কোন ইউনিয়ন কিম্বা প্রতিষ্ঠান কোন উদ্যোগে কর্ম নিয়োগের একাধিপত্য অধিকার লাভ করে, সেই চুক্তি অথবা সংযোগ এতদ্বারা গণস্বার্থবিরোধী নীতি এবং বে-আইনী সংযোগ অথবা ষড়যন্ত্র বলে ঘোষিত হ'ল।”

ঐ আইনগুলির সমালোচনা

‘কাজ করার অধিকার’ এই জনপ্রিয় আখ্যা অসার্থক। ঐ আখ্যার দ্বারা এই ধারণা সূচিত হয় যে, উক্ত আইনগুলি শ্রমিকদের কাজে অধিকারের সুযোগ

সৃষ্টি করে। প্রকৃতপক্ষে ওরকম কোন ব্যবস্থা আইনগুলির দ্বারা হয় না। আইনগুলি কাজ করার কোন সাংবিধানিক অধিকার সৃষ্টি করেনি। আইন-গুলির বলে একজন শ্রমিক স্থানীয় ঠিকেদার অথবা ব্যবসায়ীর কাছে যে কাজ দাবী করবে, এমন কোন অধিকার সৃষ্টি করেনি। কর্ম-সংস্থানের অভাব অথবা অন্য কারণে কর্মবিচ্যুতি হতে শ্রমিকের কোন আত্মরক্ষার ব্যবস্থা হয়নি, ঐ আইনের বলে। উপরন্তু সংখ্যাধিক্য শ্রমিকদের প্রতিনিধিমূলক ইউনিয়নের অধিকারে এবং মালিকের শিল্পে জরুরী কর্ম ব্যবস্থার সর্তাবলী নির্ধারণ করার অধিকারে ঐ আইনগুলি হস্তক্ষেপ করে।

যুক্তরাষ্ট্রের ন্যাশানাল কাউন্সিল অব্ চার্চ্চেস্ অব খ্রাইষ্ট এই প্রতিষ্ঠানের জীবন ও কাজ বিভাগের কার্য্যকরী পরিচালকমণ্ডলী ১৯৫৬ সালে ঐ সব আইন গুলির বিরোধিতা করে এইকারণে যে, ঐগুলির দ্বারা যৌথ আলাপ-আলোচনার ক্ষেত্র সীমাবদ্ধ করা হয়। কাউন্সিলের সাধারণ পরিচালকমণ্ডলী কর্ত্তৃক বিতরণের জন্য প্রকাশিত একটি বিবৃতিতে বলা হয়, চাকুরীর ধারাবাহিকতার ভিত্তিস্বরূপ ইউনিয়ন সদস্যতা আইনসম্মত অথবা আইননিষিদ্ধ হওয়ার কোন প্রয়োজন নেই, ঐ বিষয়ে সিদ্ধান্ত করার অধিকার যৌথ আলাপ-আলোচনার মাধ্যমে মালিক এবং শ্রমিকের মধ্যে চুক্তিব ওপর ছেড়ে দেওয়া উচিত।

'ইউনিয়ন অব আমেরিকান হিব্রু কন্‌গ্রিগেশনের ইহুদী' পুরোহিত ইউজিন্ জে লিপম্যান ঐ একই মত অবলম্বন করেন। তিনি বলেন, "তথাকথিত 'কাজ করার অধিকার' আইন নিঃসন্দেহে অবাধে সংগঠন করার অধিকার ক্ষুন্ন করার এবং যৌথ আলাপ-আলোচনার ধারা ব্যাহত করার উদ্দেশ্যে রচিত। ইউ-নিয়ন-সপের বিরুদ্ধে আইন প্রণয়ন করে ঐসব অঙ্গরাষ্ট্রগুলিতে সোজাসুজি ইউ-নিয়ন বহির্ভূত শ্রমিকদের নিয়োগ করার অধিকার মালিকদের দেওয়া হয়েছে, যাতে করে তাঁরা খেয়াল খুশীমত বেতনমান হ্রাস ও কাজের সর্তাবলী অসুবিধা-জনক করতে পারেন। 'কাজ করার অধিকার' আইন বঞ্চনামূলক। কার্য্যক্ষেত্রে এর প্রকৃত অর্থ হচ্ছে উচ্চস্তরের শিল্প সমাজে যে অপরিহার্য্য শক্তি একমাত্র ইউ-নিয়ন সংগঠনের মাধ্যমেই সম্ভব, তাকে বাদ দিয়ে একক ব্যক্তি স্বাধীনতার ভিত্তিতে দাবী আদায় করার কৃত্রিম ও অলভ্য অধিকার ঐ আইন সৃষ্টি করতে চায়।"

আর একটা নৈতিক বিচার্য্য বস্তু হচ্ছে—একজন ইউনিয়ন বহির্ভূত পুরুষঃ অথবা নারী শ্রমিকের পক্ষে এটা ন্যায়সঙ্গত কিনা যে, তারা ইউনিয়নের কার্য-কলাপের ফলে পাওয়া উচ্চতর বেতন ও সর্তাবলী ভোগ করবেন, অথচ ইউনিয়ন

এর রক্ষণাবেক্ষনের জন্য চাঁদা দিয়ে ইউনিয়নকে সাহায্য করবেন না। যারা এভাবে (সামগ্রিক) বোঝার অংশ বহন করতে বিমুখ, তাদের ক্ষেত্রে 'ঐ কাজ করার অধিকার' আইনগুলিকে "দায়িত্ব এড়াবার" আইন এই আখ্যা দেওয়া যায়। সমস্যার এই দিক বিচার করে এ, এফ, এল—সি, আই, ওর প্রেসিডেন্ট মিনী ইদানীং যে বিবৃতি দিয়েছেন তা বোঝা যায়, যেমন তিনি বলেছেন ইউনিয়নের সদস্যরা ইউনিয়ন বহির্ভূত শ্রমিকের কাজে অধিকার আছে এটা অস্বীকার করেন না—আমরা তার পাশাপাশি থেকে কাজ করতে চাইনা।"

শ্রমদপ্তরের সেক্রেটারী জেমস পি, মিচেল, যিনি নিজে মালিকগোষ্ঠী-দের মধ্য থেকে ঐ দপ্তরে এসেছেন, তিনি তাঁর ঐ 'কাজ করবার' অধিকার আইনের বিরুদ্ধ-অভিমত নিম্নলিখিতভাবে সংক্ষেপে উপস্থাপিত করেন। "প্রথম দফায় ঐ আইনের বলে নতুন কোন কর্মসুযোগ সৃষ্টি হয় না। দ্বিতীয় কথা হ'ল, তারা মালিকদের সাথে মেহনতী পুরুষ ও নারীদের যৌথ দাবী নিষ্পত্তি ও কাজের সর্তাবলীর চুক্তি করার স্বাধীনতা সীমিত করে। তৃতীয় তারা ইউনিয়নে নিরাপত্তার হানিকর সীমা সৃষ্টি করে এবং তার ফলে শ্রমিক প্রতি-ষ্ঠানের মৌলিক শক্তি ক্ষুন্ন করে।"

১৯৫৬ সালের ২১শে মে যুক্তরাষ্ট্রের সুপ্রীম কোর্ট নেব্রাস্কার "কাজ করার অধিকাব" আইন অসিদ্ধ ঘোষণা করে ঐ আইনের বলে রেলের ইউনিয়নের ইউনিয়ন-সপ চুক্তি নিষিদ্ধ করা বাতিল করে দেন। ১৯৫১ সালে কংগ্রেস (যুক্তরাষ্ট্রের লোকসভা) যে কোন অঙ্গরাষ্ট্রের যাই আইন থাকুক না কেন, রেলওয়ে লেবর এ্যাক্ট সংশোধন করে ইউনিয়ন-সপ চুক্তিগুলো বৈধ ঘোষণা করেন। আদালতের সর্ব্বসম্মতি বিচারে নির্ধারিত হয় যে, যদিও অঙ্গরাষ্ট্রের অধিকার আছে ইউনিয়ন-সপ আইনত নিষিদ্ধ করার, তথাপি মনে রাখতে হবে যে, যেখানে ফেডারেল (যুক্ত রাষ্ট্রীয় কেন্দ্রীয়) আইন বলবৎ, সেখানে অঙ্গরাষ্ট্রীয় আইনকে তার কাছে নতি স্বীকার করতে হবে এবং কংগ্রেস কর্তৃক রেলওয়ে লেবর এ্যাক্টের সংশোধন কোন অঙ্গরাষ্ট্রের আইন অথবা সংবিধান বলে অবৈধ ঘোষণা করা যাবে না।

এই সিদ্ধান্তের ফলে সঙ্ঘবদ্ধ শ্রমিক আন্দোলন বর্ধিত সংখ্যায় রেলওয়ে লেবর এ্যাক্টের সংশোধনী অনুযায়ী ট্যাফ্ট হার্টলি-সংশোধন ক'রে তার ১৪ (খ) ধারা যা বিভিন্ন অঙ্গরাষ্ট্রের ইউনিয়ন-সপ বিরোধী আইনের বৈধতা স্বীকার করেছে, তার উচ্ছেদ দাবী করেছে।

নিশ্চিত মোট বাৎসরিক বেতন

পূর্ব অধ্যায়ে আমরা, শ্রমিক আন্দোলন নিজের বহু কষ্টলব্ধ অধিকারগুলির মধ্যে একটি অধিকার হতে বঞ্চিত হবার সম্ভাবনা রোধ করার জন্য যে অবিরাম সংগ্রাম চালিয়েছিল, সেটা বর্ণনা করেছি। সেটা হ'চ্ছে মালিকের সাথে যৌথ দাবী নিষ্পত্তির চুক্তিতে ইউনিয়ন-সপের সর্ত সন্নিবেশিত করার অধিকার।

শ্রমিকদের নিরাপত্তাশূন্যতা

শ্রমিক আন্দোলনের একাংশ অধুনা নিশ্চয়ীভূত বাৎসরিক বেতন এই নতুন অধিকার লাভের জন্য তীব্র সংগ্রামে লিপ্ত হয়েছে।

বর্তমানে আমেরিকায় প্রচলিত শিল্পসংস্থায় শিল্প পরিচালক কর্মসচিবেরা সাধারণত একটা নিশ্চয়ীভূত বাৎসরিক বেতন পায়। অধিকাংশ করণিকদের পূর্বনির্দ্ধারিত সাপ্তাহিক অথবা মাসিক বেতন দেওয়া হয় এবং উৎপাদন শ্রমিকেরা যেমন কাজের মন্দার সময় বেতনহ্রাসের সম্মুখীন, তেমন করণিকদের ক্ষেত্রে হয় না। অপরদিকের মজুরদের বিপুল সংখ্যক সাধারণত ঘণ্টা হিসেবে অথবা দিন হিসেবে কাজে নিযুক্ত করা হয় এবং মজুরী দেওয়া হয় এবং আগে থেকে তাদের পক্ষে হিসেব করা একেবারেই অসম্ভব হয়ে পড়ে কত তাদের সাপ্তাহিক, মাসিক অথবা বাৎসরিক আয়। আমেরিকার শ্রমিক আন্দোলনের বিখ্যাত নেতা সি, আই, ও'র স্বর্গত সভাপতি ফিলিপ মারে ১৯৫২ সালে ঘোষণা করেন যে "এর ফলে শ্রমিকদের মনে নিরাপত্তাশূন্যতার একটা গভীর অনুভূতি রেখাপাত করেছে।"

মারে বলেন, 'সাপ্তাহিক বেতনের অথবা কার্য্যানুযায়ী মজুরীর পরিমাণ যাই হোক না কেন, সাধারণ শ্রমিকের মনে সব সময়ে চাকুরীর শেষ হতে পারে এরকম একটা ক্ষয়কারী মানসিক উদ্বেগ তাকে পীড়া দিতে থাকে। সে অবস্থায় তার পক্ষে প্রকৃষ্টতম উপায় হচ্ছে কোনমতে সঞ্চিত অর্থের ওপর নির্ভর করে দিন চালানো, যদি অবশ্য সে সেই স্বল্প সংখ্যক ভাগ্যবানের মধ্যে গণ্য হয়, যারা দ্রব্যমূল্য বৃদ্ধি সত্বেও কিছু সঞ্চয় করতে সক্ষম হয়েছেন, অথবা তাকে বেকারভাতার ওপর নির্ভর করে নিম্নস্তরের জীবনমানে পরিবারকে কোনরকমে টিকিয়ে রেখে দিন গুজরান করতে হয় অথবা শেষ উপায়স্বরূপ তাকে নির্ভর করতে হয় সঙ্কটত্রাণ প্রতিষ্ঠানের খোরাকী ভাতার ওপর।"

আমেরিকার অন্যান্য যৌথ ব্যবসায় প্রতিষ্ঠানগুলির মত ইস্পাত কোম্পানী-গুলিও ঘন্টার মজুরীর ওপর নির্ভরশীল শ্রমিকদের ও তাদের পরিবারবর্গের বেকারদশায় কি ভয়াবহ অবস্থার সৃষ্টি হয়, তার দিকে ভ্রূক্ষেপই করে না। এই শ্রমিকেরা বিনা বিজ্ঞাপনে অথবা সামান্য নামমাত্র বিজ্ঞাপনে কর্মচ্যুত হয়। মোটামুটি একথা সত্য যে, পরের আর একদিন না আসা পর্য্যন্ত ঘন্টার মজুররা জানতে পারে না সত্যিই তার চাকুরী থাকবে কি না।'

শ্রমিক যখন জানেনা যে সন্নিকট ভবিষ্যতে:কি সে রোজগার করতে পারবে, তখন তার পক্ষে নিশ্চয় করে একটা আয়ব্যয়ের হিসেবের ওপর পরিকল্পনা করা সম্ভব নয়, কেননা সে এটাও নিশ্চয় করে বলতে পারে না যে, সে তার চুক্তিবদ্ধ দেনা ঠিক সময়ে দিতে পারবে কি না। কিস্তিবদ্ধ দেনা-পাওনার এই যুগে বিশেষ করে তার দুরবস্থা আরও বেশীভাবে দেখা দিয়েছে। ষ্টারড্রিল-কিষ্টোন কর্পোরেশনের সভাপতি হ্যারল্ড জে রাট্টেনবার্গ বলেছেন "যে মানুষ একটা বাড়ী, একটা মোটরগাড়ী, একটা বরফের ঠাণ্ডা বাক্স, একটা টেলিভিশন যন্ত্র, একটা হাওয়াই জাহাজ অথবা এমন কি তার অবকাশকে বছরে বছরে টাকা দেবার চুক্তিতে কিনতে পারে, সেও ঐ ধরণের চুক্তিবদ্ধতা গ্রহণ করতে পারে না, কেননা তার বাড়ীর বন্ধকী সর্তে অথবা তার বাড়ীর ব্যাপারে লগ্নী কোম্পানীর সাথে যে চুক্তি থাকে, তাতে এমন ব্যবস্থা থাকে না যাতে করে ঘন্টার চুক্তিতে বেতনভোগী শ্রমিক যখন বিনা দোষে সাময়িক বেকার হয়ে যায় তখন ঐ দেয় বন্ধকী দেনা দেবার সময় স্থগিত রাখতে পারে। হয় সে সময়মত টাকা দেবে, না হয় তো তাকে তার বাড়ী ও গাড়ী হারাতে হবে—এর কোন হেরফের হবার উপায় নেই।

১৯৫৫ সালের নিশ্চয়ীকৃত বাৎসরিক মজুরীর দাবী

ব্যক্তির অধিকতর নিরাপত্তা, আয়ব্যয়ের হিসাব পরিকল্পনা আরও কার্য্যকরী-করণ এবং সারা অর্থনীতিক ভিত্তি দৃঢ়তর করার উপায়স্বরূপ বহু শ্রমিক ইউনিয়ন শিল্পে নিশ্চয়ীকৃত বাৎসরিক মজুরীর ব্যবস্থা প্রবর্তন করার যুক্তি সমর্থন করেছিল।

আংশিক নিশ্চয়ীকৃত বেতনের জন্য ১৯৫৫ সালে মোটরগাড়ী, ইস্পাত এবং বৈদ্যুতিক শিল্পের ইউনিয়নগুলি সর্বাপেক্ষা চিত্তাকর্ষক আন্দোলন করেছিল। ঐ বছরের বসন্তকালে ও গ্রীষ্মের সময় ওয়াল্টার পি, রুথার, ডেভিড জে ম্যাক-ডোনাল্ড, জেমস, বি, কেরী, এবং এই সকল ইউনিয়নে তাদের সহকর্মী-কর্মসচিবেরা

যে সব কর্পোরেশনে অর্থাৎ যৌথ একক ব্যবসায় প্রতিষ্ঠানে তাঁরা চুক্তির আলোচনা সুরু করেছিলেন, সে ক্ষেত্রে প্রত্যেক চুক্তিবদ্ধ শ্রমিকের ঘণ্টা হিসেবে মজুরী অনুপাতে আংশিক অর্থ দিয়ে মালিক একটা তত্বাবধায়ক সঞ্চিত অর্থ-ভাণ্ডার সৃষ্টি করবেন, এই ধরণের আপোষ-আলোচনা সুরু করেছিলেন। কাজের অভাবে যদি কোন কর্মচারী বেকার হয়, তা হ'লে সে এই অর্থভাণ্ডার থেকে বেকার অবস্থার ২৬ থেকে ৫২ সপ্তাহ পর্যন্ত এমন একটা পরিমাণ অর্থ তাকে দেওয়া হবে, যেটা রাষ্ট্রের বেকারবীমা ক্ষতিপূরণের সঙ্গে যোগ করে তার গড় আয়ের তৃতায়-পঞ্চমাংশ (পাঁচ ভাগের তিন ভাগ) অথবা তথোধিক অর্থ তাকে নিশ্চয় দেওয়া যেতে পারে।

এই সব প্রস্তাবের সাধারণ বৈশিষ্ট্য—যে প্রস্তাবকে বিশেষ পেশাসংক্রান্ত ভাষায় "অতিরিক্ত বেকার মাঙ্গলিক" বলা হয়—এবং তাদের পশ্চাতে যে প্রেরণা রয়েছে সে সম্বন্ধে সি, আই, ও পত্রিকা "ইকনমিক আউটলুক"-এর ১৯৫৫ সালে এপ্রিল সংখ্যায় নিম্নলিখিত ভাষায় পরিস্কার বর্ণনা করা হয়েছে:

"শ্রমিক আন্দোলন যে বাৎসরিক চাকুরিসংস্থান ও বেতন নিশ্চয়ীকরণের 'দাবী' উত্থাপন করেছে, সেটা সর্বোচ্চ গুরুত্বপূর্ণ একটা মৌলিক বিচার্য্য বিষয় এবং বেকারী সমস্যার বিরুদ্ধে সংগ্রামে সেটা যুক্তিসঙ্গত পরবর্তী পদক্ষেপ। এই প্রস্তাব বিপ্লবাত্মক নয়, এটা একটা যুক্তিসঙ্গত প্রস্তাব, যার উদ্দেশ্য হ'ল নিয়মিত কর্মসংস্থানের আর্থিক দায়িত্ব কর্পোরেশন কর্তৃক গ্রহণ করতে বাধ্য করা।"

"আমাদের ইউনিয়নগুলির বক্তব্য হল, শ্রমিকরা যদি কর্মক্ষম ও প্রস্তুত থাকে, তা হ'লে সপ্তাহের পর সপ্তাহ তাদের কর্মসংস্থানের আশ্বাস দেওয়া উচিত। যখন তারা সাময়িকভাবে কাজের অভাবে বেকার হয়, তখন তাদের এমন টাকা দেওয়া উচিত যাতে তারা তাদের বর্তমান জীবনমান রক্ষা করতে পারে। অবশ্য কোথাও কোথাও দ্রব্যমূল্য হ্রাস হিসেব করেই তা করতে হবে।"

"নিশ্চয়ীকৃত বেতন-প্রদানের সময়কাল , শ্রমিকের চাকুরীতে জ্যেষ্ঠত্ব, অথবা পূর্বের নিয়োগ এর সাথে সম্বন্ধীভূত এবং যদি কর্মব্যবস্থা অপ্রাপ্য হয় তা হ'লে ঐ সময়কাল সর্বাধিক এক বৎসর পর্য্যন্ত পৌঁছাইতে পারে।"

"আমরা স্থায়ী কর্মসংস্থান চাই, আলস্যের জন্য অর্থ দাবী করি না। বিশেষ শিল্পের মধ্যে যতদূর সম্ভব, ততদূর পর্য্যন্ত স্থায়ী কর্মসংস্থান করতে ও বেকারত্ব হ্রাস করতে মালিকদের প্রেরণা যোগাবার জন্য আমাদের প্রস্তাবগুলি সযত্নে পরিকল্পিত হয়েছে। আমাদের লক্ষ্য হচ্ছে বিস্তৃতপ্রসারী অর্থনৈতিক কাঠামোতে পূর্ণ উৎপাদন ব্যবস্থা।"

"আমরা অবশ্য উপলব্ধি করেছি যে, এমন কি, ধনীশ্রেষ্ঠ কর্পোরেশনগুলিও অজ্ঞাত, সম্ভাব্য ব্যয়ব্যবস্থা গ্রহণ করতে অনিচ্ছুক। আমরা সেইজন্য প্রস্তাব করি যে, একটা নির্দিষ্ট যুক্তিসঙ্গত সীমার মধ্যে চালু মোট বেতনের একটা শতকরা পরিমাণ অর্থ দেবার বাধ্যবাধকতা কেবল কর্পোরেশনের থাকবে। সুসময়ে যদি একটা সংরক্ষিত অর্থভাণ্ডার সৃষ্টি করা যায়, তা হলে তার থেকে মন্দার সময় নিশ্চয়ীকৃত বেতন দান করায় সাহায্য করবে।"

"চুক্তির নির্দেশ অনুযায়ী প্রত্যেক সাময়িক কর্মচ্যুতি শ্রমিককে সরকারী কর্মসংস্থান ব্যবস্থাপনা দপ্তরে রেজিষ্ট্রি করতে হবে এবং উপযোগী কর্মব্যবস্থা হলে তাকে কাজ করতে হবে। যে শ্রমিক উপযোগী কর্মব্যবস্থা গ্রহণ করবে না, সে নিশ্চয়ীকৃত বেতন পাবার উপযুক্ত গণ্য হবে না। কেবলমাত্র অনিচ্ছাকৃত বেকারত্ব চুক্তির দ্বারা রক্ষিত হবে। যে পরিমাণ বেকারী ক্ষতিপূরণ শ্রমিক পাবে, সেই পরিমাণ মালিকের দেয় অর্থ কমে যাবে। এইরূপ ব্যবস্থায় উন্নত বেকার বীমা সংস্থাপনের প্রতি মালিকের বিরোধিতা হ্রাস পাবে এবং ঐ বীমা সকল শ্রমিককে অধিকতর রক্ষার ব্যবস্থাও করবে।"

ইউ, এ, ডব্লিউ চুক্তি

বৃহৎ কর্পোরেশনগুলির মধ্যে প্রথম ফোর্ড মোটর কোম্পানী এবং জেনারেল মোটরস্ কর্পোরেশন, ইউনাইটেড অটো ওয়ার্কার্স, এই ইউনিয়নের সাথে সম্পন্ন চুক্তিগুলির মধ্যে ঐ সকল প্রস্তাবগুলি সর্তরূপে সন্নিবেশিত করে। ১৯৫৫ সাল শেষ হবার পূর্বেই ইউ, এ. ডব্লিউ অনুরূপ অনেক চুক্তি ১৫০-এর অধিক কোম্পানীর সাথে সম্পন্ন করে। দি ইউনাইটেড ষ্টীল ওয়ার্কার্স, দি ইন্টার ন্যাশানাল ইলেক্ট্রিক্যাল ওয়ার্কার্স এবং দি ন্যাশানাল মেরিটাইম ইউনিয়ন, আলাপ-আলোচনার মাধ্যমে ঐ প্রকার চুক্তি সম্পাদিত করেছিল।

এই সব চুক্তি অনুযায়ী কর্পোরেশনগুলি অর্থভাণ্ডারে যে পরিমাণ অর্থ দিতে স্বীকৃত হ'ল, সেটা সাধারণতঃ সম্পন্ন কাজের ঘণ্টা প্রতি পাঁচ সেণ্ট ছিল অর্থাৎ মোট বেতনের শতকরা ২ থেকে ৩ ডলার পরিমাণ দাঁড়ায়। মূল ইউ, এ, ডব্লিউ পরিকল্পনানুযায়ী একজন শ্রমিক চাকুরীর এক বছর বয়সের জ্যেষ্ঠতা অর্জন যদি করে, তা হ'লে সর্বাধিক ছাব্বিশ সপ্তাহের জন্য নিশ্চয়ীকৃত অর্থ পাবার অধিকার লাভ করবে। ১৯৫৫ সালে ইউনাইটেড ষ্টীল ওয়ার্কার্সের চুক্তিগুলি অনুযায়ী ঐ অর্থ সাহয্য ৫২ সপ্তাহ পর্যন্ত বিস্তৃত হতে পারে। নতুন শ্রমিকরা আবার তিন বছরের নিয়মিত চাকুরীর পর ঐসব উপকারমূলক দাবীর অধিকারী হ'তে পারবে।

১৯৫৬ সালের গ্রীষ্মে দি ষ্টীল ওয়ার্কার্স (ইউনিয়ন) বৃহৎ ইস্পাত কোম্পানী-গুলির সাথে আলাপ-আলোচনার মাধ্যমে যে চুক্তি সম্পাদন করে, তাতে একটি ৫২ সপ্তাহের পরিকল্পনা গ্রহণ ক'রে, ঘরে নিয়ে যাওয়া বেতনের শতকরা ৬৫ ভাগ অর্থদানের সর্ত করা হয়।

নিশ্চয়ীকৃত বেতনের বিরুদ্ধে আপত্তি

এই নিশ্চয়ীকৃত বাৎসরিক মজুরী অভিমুখী আন্দোলন বহু নিন্দা ও উচ্চ প্রশংসা—উভয়ই লাভ করেছে। ১৯৫৫ সালে পণ্যদ্রব্য উৎপাদকদের জাতীয় সমিতি (ন্যাশানাল এশোসিয়েসন অব ম্যানুফ্যাকচারার্স) ঘোষণা করেন যে, ঐ ধরনের চুক্তিগুলি "আমেরিকার অর্থনৈতিক কাঠামোর ওপর গুরুত্বপূর্ণ ক্ষতি সাধন করতে পারে, বোধ হয় সমাজতান্ত্রিক রাষ্ট্র এবং নিয়ন্ত্রিত অর্থনীতি ব্যবস্থার দিকেই তাকে টেনে নিয়ে যাচ্ছে।" এন্, এ, এম কর্তৃক ১৯৫৫ সালে এক আহুত সম্মেলনে আশঙ্কা প্রকাশ করা হয় যে, এই ধরনের পরিণতি ছোটোখাটো ব্যবসায়গুলিকে ঠেলে বের করে দেওয়ায়, উৎপাদনমূল্য ও দ্রব্যমূল্য বৃদ্ধির উর্ধ চক্রগতি শুরু করায়, স্বয়ংক্রিয় যান্ত্রিক প্রথার প্রবর্তন করায়, কর্মচারীদের কাজে নিরুৎসাহিত করতে এবং পরিচালকদের (ম্যানেজার) বিস্তারের জন্য সাহসের সাথে পরিকল্পনা করা থেকে নিরস্ত করতে সাহায্য করবে।

ফোর্ড কোম্পানীর প্রতিরক্ষা

এই সব ও অন্যান্য আক্রমণের জবাবস্বরূপ ফোর্ড মোটর কোম্পানীর একজন মুখপাত্র তার বক্তব্যে বলেন যে, এই সব অভিযোগ ইউ, এ, ডব্লিউ এবং ফোর্ডের মধ্যে সম্পাদিত উক্ত চুক্তিগুলির বিরুদ্ধে যদি করা হয়ে থাকে, তা হ'লে তার কোন যৌক্তিকতা নেই। তিনি ঘোষণা করেন :

"ইহাতে (ইউ, এ, ডব্লিউ-ফোর্ড চুক্তি) কর্মসংস্থান বৃদ্ধি নিরুৎসাহিত করার অথবা কাজ সঙ্কুচিত করে কর্মচ্যুতির নিম্নতর স্তরে নিয়ে যেতে উৎসাহ দেবার মত নেতিবাচক কোন উপাদান নেই। মালিকের কারখানা বিস্তারের প্রেরণা অথবা নতুন কার্যকলাপ কিম্বা নতুন বাজারের জন্য উৎপাদন বৈচিত্র্য সৃষ্টি অথবা নতুন উদ্যোগ সুরু করার ব্যাপারে এই চুক্তি কোন প্রকারে নিরুৎসাহ করে না। ইহা লগ্নীকারকদের অতিরিক্ত অর্থ লগ্নী করতে বাধা দেয় না অথবা তাদের বর্তমান নিয়োজিত অর্থ তুলে নিতেও উৎসাহিত করে না। এই চুক্তি মালিকের প্রতিযোগিতামূলক ক্ষমতার হানি করে না, তার মূল কারণ হচ্ছে

চাঁদার পরিমাণ নির্দিষ্ট এবং নির্দ্ধারণক্ষম। ঠিক যেমন যৌথ আলাপ-আলোচনার মাধ্যমে চুক্তি চালু থাকার সময়ে ঘণ্টায় পাঁচ সেন্ট বেতন বৃদ্ধি নির্দিষ্ট ও নির্দ্ধারিত হয়ে থাকে, তেমনি।

একথাও দৃষ্টিগোচরে রাখা প্রয়োজন যে, সাধারনভাবে সামগ্রিক অর্থনীতিক দৃষ্টিভঙ্গিতে ঐ পরিকল্পনা মূল্যস্ফীতিবিরুদ্ধ, কেননা ঐ পরিকল্পনায় মূল্যবৃদ্ধির ঊর্দ্ধচক্রগতির প্রতিষেধকের ব্যবস্থা আছে, যেহেতু ঐ চাঁদা আছি অর্থভাণ্ডারে দেওয়া হয় তখনই, যখন অধিক উচ্চ পরিমাণে কর্ম-সংস্থানের অবস্থা হয় এবং সাধারণত ঐ সাহায্য দেওয়া হয় তখনই যখন ঘাটতিব সময় সরাসরি মজুবী দেবার ব্যবস্থা কেটে যায়।"

সামনার শ্লিখটারের বিশ্লেষণ

হার্ভার্ড বিশ্ববিদ্যালয়ের অধ্যাপক সামনার এইচ শ্লিখটার ফোর্ড প্রতিনিধিব উক্ত বিবৃত্তির সাথে মূলতঃ একমত। তিনি ঘোষনা করেছেন ফোর্ড এবং জেনারেল মোটরস্ যে ধরনের যৌথ চুক্তি সম্পাদন করেছে, সে ধবনের চুক্তি ছোটখাট ব্যবসায়ীদের আঘাত করে না, যদিও চুক্তিগুলি অধিকতর উৎকর্ষমূলক উদ্যোগের পক্ষে অবশ্য সুবিধাজনক—সেই উদ্যোগ ছোটই হোক আর বড়ই হোক। অধ্যাপক শ্লিখটার মনে করেন এই চুক্তির মাধ্যমে যান্ত্রিক স্বয়ং-ক্রিয়তার অনুকূলে প্রেবণা যোগায় এবং সেটা তিনি বাঞ্ছনীয় পরিণতি মনে কবেন। অতিবিক্ত বেকারী ক্ষতিপূবণের ব্যবস্থা মূল্যস্ফীতির প্রভাব সৃষ্টি হয়তো করতে পারে কিন্তু তিনি বলেন যে "এ ধরনের সমালোচনা অর্থনীতিক মন্দার তীব্রতা হ্রাস করার জন্য যে কোন ব্যবস্থাদি অথবা নীতি সম্বন্ধে করা যেতে পারে। মোটামুটি এটা বলা যায় যে ব্যাপকভাবে এই অতিরিক্ত বেকারী ক্ষতিপূরণ ব্যবস্থা গ্রহণের দ্বারা আমেরিকার অর্থনীতিক কাঠামোর মধ্যে গতিশীল প্রভাব দুর্বল হওয়ার চাইতে আরও বরং শক্তিশালী হবে।"*

অধ্যাপক শ্লিখটার অনুভব করেন যে ব্যবসায়ীদেরও এটা উপলব্ধি করা দরকার অতিরিক্ত বেকারী ক্ষতিপূরণ ব্যবস্থা শিল্পে একটা কোন অভিনব নীতি প্রবর্তন করেনি। তিনি উল্লেখ করেন "এই নতুন নীতি অনুযায়ী মালিকদের যে একটা কর্তব্য রয়েছে, সাময়িক কর্মচ্যুত শ্রমিকের আয়ের ব্যবস্থা বজায় রাখায় সেটা ১৯৩৪ সালে উইসকন্সিল অঙ্গরাষ্ট্রে প্রতিষ্ঠিত হয়েছিল, যখন সেই অঙ্গরাষ্ট্রে

* Sumner H. Slichter "Labor's Now Victory", Atlantic monthly September, 1955-P 66

কর্মচারীদের অর্থে বেকারী ক্ষতিপূরণের নকসাগুলি চালু করা হয় এবং পরে ১৯৩৫ সালে যুক্তরাষ্ট্র সরকার ঐ নীতিগ্রহণ করে যখন কংগ্রেস (যুক্তরাষ্ট্রীয় লোকসভা) বেতন তালিকার ওপর একটা বিশেষ কর ধার্য করে, অঙ্গরাষ্ট্রগুলির বেকারী ক্ষতিপূরণ-নক্সাগুলি প্রতিষ্ঠা করতে বাধ্য করে। ফোর্ড এবং জেনারেল মোটরস্-এর চুক্তিগুলি রাষ্ট্রীয় আইনের অধীনে প্রাপ্য সাহায্যের যে অপূর্ণতা ছিল তা পূরণ করার প্রচেষ্টা করেছে মাত্র—প্রেসিডেন্ট আইসেনহাওয়ার ১৯৫৩ ও ১৯৫৪ সালের অর্থনীতিক বিবরণে ঐ অপূর্ণতার কথা উল্লেখ করেছিলেন।”

হার্ভার্ড বিশ্ববিদ্যালয়ের ঐ অর্থনীতিবিদ্ অনুভব করেন ফোর্ডের ধরনের চুক্তি অত্যধিক বেশীদূর এগিয়ে গেছে, এটাই একটা বড় মুখ্য সমালোচনা নয়, মুখ্য সমালোচনা হওয়া উচিত যে এর দ্বারা স্বাভাবিক যথেষ্ট বেকারী সাহায্যের একটা বিকল্প ব্যবস্থা হয়েছে—এই ধারণার বশবর্তী হয়ে অমেরিকার জনসাধারণ হয় তো নিশ্চিন্ত আরামে থাকবে। সরকারী বেকারী ক্ষতিপূরণের পরিকল্পনানুযায়ী যতগুলি শ্রমিকের সাহায্যর ব্যবস্থা করা হয়, অতিরিক্ত বেকারী সাহায্য তার চারজনের মধ্যে একজনকে সাহায্য দিতে সক্ষম। এই সব শ্রমিকরা যখন ১৯৫৫ সালে বেকার হয়, তখন তাদের গড়পড়তা সাপ্তাহিক মজুরীর এক-তৃতীয়াংশ ক্ষতিপূরণ পেয়েছিল, ১৯৩৮ সালে সেই তুলনায় মজুরীর শতকরা ৪৩ ভাগ পেয়েছিল। প্রেসিডেন্ট আইসেনহাওয়ার আবেদন জানিয়েছিলেন যে, ঐ ক্ষতিপূরণ শতকরা ৫০ ভাগ পরিমাণে উন্নীত করা প্রয়োজন।

বাৎসরিক বেতন যথেষ্ট নয়

যদিও ওয়ালটার রুথার ইউ, এ, ডব্লিউ চুক্তিগুলি এবং বিশেষ করে এল্লিন-চামার্স কর্পোরেশনের সাথে অধিকতর সুদূরপ্রসারী চুক্তিটি একটি বিরাট ঐতিহাসিক প্রথম পদক্ষেপ এবং শিল্পের তরফ থেকে বেকারী ও সাময়িক কর্মচ্যুতি হতে রক্ষার জন্য অর্থনীতিক নিরাপত্তার পূর্ণ ব্যবস্থা সৃষ্টি করতে সাহায্য করা মনে করেন। এই নীতির সরকারী স্বীকৃতি ঐ চুক্তিগুলি দ্বারা সূচিত হয়েছে, তা সত্ত্বেও তিনি এবং সঙ্ঘবদ্ধ শ্রমিক আন্দোলনের অন্যান্য নেতৃবর্গ অনুভব করেন যে ঐ চুক্তিগুলির সাথে সাথে রাষ্ট্রীয় বেকারী বীমার যথেষ্ট পরিমাণ নিয়ম প্রবর্তন করা দরকার এবং শেষ পর্য্যন্ত শিল্পের তরফ থেকে নিশ্চয়ীকৃত বাৎসরিক বেতনের একটি পূর্ণাঙ্গ পরিকল্পনা গ্রহণ করা কর্তব্য।

ব্যবসায়ী কর্মসচবিদের বাৎসরিক বেতনের দাবী

বহু ব্যবসায়ী কর্মসচিবরা অনুরূপ ব্যবস্থার সমর্থক। রেলওয়ে এক্সপ্রেস এজেন্সির পরিচালনা ভারপ্রাপ্ত সভাপতি রবার্ট, সি, হেণ্ডন আমেরিকান ম্যানেজমেন্ট এসোশিয়েসনের এক সম্মেলনের সম্মুখে অধুনা ভবিষ্যদ্বাণী করেছিলেন "আমাদের জীবদ্দশায়" কারখানার শ্রমিকদের সারা বছরের মজুরীর ভিত্তিতে পারিশ্রমিক দিতে হবে। তিনি অধিকন্তু বলেন, ঐরূপ ব্যবস্থাগুলির অধীনে শ্রমিকদের উচ্চতর উৎপাদন মান সৃষ্টি করার, কাজে কম অনুপস্থিতি, অপেক্ষাকৃত কম কর্মবিরতি এবং এক কাজ থেকে আরেক কাজে, এক কারখানা ঘর থেকে আর এক ঘরে আরও সহজ উপায়ে বদলী মেনে নেবার দায়িত্ব নিতে হবে।

ইউনাইটেড ষ্টীল ওয়ার্কার্স অব আমেরিকা ইউনিয়নেব প্রাক্তন গবেষণা অধিকর্তা এবং অধুনা একজন ব্যবসায়ী কর্মসচিব হ্যারল্ড জে, রাট্টেনবার্গের মতে যেসব মেহনতী মানুষকে সারা বছর ধরে তাদের পরিবারবর্গের খাওয়াপরা ও বাসস্থানের ব্যবস্থা করতে হয়, তারা ঘণ্টার মাপে বেতন দেবার উপায় থেকে রুজি-রোজগারের ব্যবস্থায় সন্তুষ্ট থাকবে—মালিকেরা অনির্দিষ্ট কালের জন্য এরকম আশা করতে পারেন না।

তিনি বলেন, এই ব্যবস্থা প্রবর্তনের জন্য যে আন্দোলন সুরু হয়, তার গতি বৃদ্ধি করতে সমস্ত শ্রমিক যতটা না দায়ী, তার চাইতে বেশী দায়ী কিস্তিবন্দী পরিকল্পনায় কেনাকাটার জন্য অতি সুদক্ষ বিক্রয় দালালদের চাপ। আমেরিকার জীবনে বিশালতর শক্তির উদ্ভবের জন্য শ্রমিক নেতারা ধাত্রীর কাজ মাত্র করছে। বাৎসরিক বেতনের দাবীর মূলে আছে যুক্তরাষ্ট্রীয় পণ্যদ্রব্য প্রসার, অতিদক্ষ দালাল, বৃহদাকার বিজ্ঞাপনবিশারদগণ, 'এখন কিনুন পরে দাম দেবেন' এই বিক্রয় ব্যবস্থা, ইত্যাদি।

এই সম্পূর্ণ নিশ্চয়ীকৃত বাৎসরিক বেতনের দিকে ঝোঁক এত দ্রুত বেড়ে যাবে যে, যাদের এখন ঘণ্টা হিসেবে এবং বছর হিসেবে মাইনে দেওয়া হয়, তাদের অধিকাংশ ১৯৬৫ সালের মধ্যে যৌথ আলাপ-আলোচনার মাধ্যমে নিষ্পন্ন চুক্তিতে বছরঘোরা নিশ্চয়ীকৃত হিসেব অনুযায়ী বেতনে কাজ করবে। তাঁর নিজের কারবারে, তিনি জানিয়েছিলেন যে, তিনি এই আশ্বাস দিতে প্রস্তুত আছেন, যেসব কর্মচারীরা তাঁর কারবারে এক নাগাড়ে চার পাঁচ বছর কাজ করেছেন তারা একটা বিশেষ পারিতোষিক পাবেন যার মূল্য সপ্তাহে ৪০ ঘণ্টা এবং বছরে, ৫২ সপ্তাহ কাজের ভিত্তিতে—তার ঘণ্টার মজুরীর সাথে ২০৮০ ঘণ্টা গুণিত করে যে

পরিমাণ মূল্য হয় তার সমান। শেষ পর্য্যন্ত তিনি যে সব কর্মচারী তাঁর অধীনে এক বছর কাজ করেছেন, তাদের ক্ষেত্রে ঐ একই বন্দোবস্ত করতে রাজী। অপর দিকে তিনি আশা করেন ছুটিছাটা, অনুপস্থিতি এবং "ওভার টাইম" (অতিরিক্ত সময়ের জন্য কাজ) ইত্যাদি সম্বন্ধে শ্রমিকরা কিছু ছাড় বিবেচনা করবে এবং এতে করে ট্রেড ইউনিয়ন গঠন পদ্ধতিরও বিশেষ পরিবর্ত্তন ঘটবে। মিঃ রাট্রেনবার্গ অনুভব করেন যে, যদি এরকম ব্যবস্থার প্রবর্তন করা যায়, তা হ'লে শ্রমিক ইউনিয়নের ও ব্যবসায়ের পরিচালকমণ্ডলীর মধ্যে একটা সহযোগিতার ভিত্তিতে কর্মসূচী প্রস্তুত করা সম্ভব, যার চাপে উৎপাদন যোগ্যতা বেড়ে যাবে, অপচয় দূরীভূত হবে, উৎপাদন ব্যয় কমে যাবে এবং উৎপাদিত দ্রব্যের গুণ ও সৌন্দর্য্য বর্ধিত হবে।

সীমাপরিসীমা

একথা বলা বাহুল্য যে, যে সব শিল্প মূলতঃ মরশুমী রূপের শিল্প নয়, মরশুমী শিল্পের চাইতে সেখানে অধিকতর সহজ উপায়ে অতিরিক্ত বেকারী ক্ষতিপূরণ ব্যবস্থা এবং নিশ্চয়ীকৃত বাৎসরিক বেতন পরিকল্পনার প্রবর্তন করা যায়। এই কারণে সূচীশিল্পে, যেটা খুব বেশী মরশুমী ধরনের, শ্রমিক ইউনিয়নগুলি আজ পর্য্যন্ত মনে করে বেতনবৃদ্ধি, বৃদ্ধ বয়সে অবসর বেতন, স্বাস্থ্য ও ছুটির জন্য অর্থ-ভাণ্ডার, ইত্যাদির মারফৎ শ্রমিকদের অবস্থা উন্নত করার নিশ্চয়ীকৃত বাৎসরিক বেতনের দিকে ঝোঁক নেওয়া থেকে তারা অধিকতর লাভবান হবে। সকল মজুরেরাই অবশ্য একটা বাৎসরিক নিশ্চিত আয়ের আশ্বাস লাভের প্রয়োজনীয়তা অনুভব করেন।

ভবিষ্যতে ট্রেড ইউনিয়নগুলি, যারা তাদের সভ্যদের জন্য অতিরিক্ত বেকারী ক্ষতিপূরণ কিম্বা আরও পূর্ণাঙ্গ রূপের নিশ্চয়ীকৃত বাৎসরিক বেতন ব্যবস্থা আদায় করার জন্য চিন্তা করছে, তাদের উচিত কতকগুলি প্রাথমিক বিষয় সযত্নে অনুধাবন করা—যেমন বিশেষ শিল্পের বাৎসরিক ভিত্তিতে কোন পরিকল্পনা গ্রহণ করার ক্ষমতা আছে কিনা, সশ্লিষ্ট ব্যবসায় জুটিগুলির স্থায়িত্ব, সাধারণভাবে অর্থনীতিক সুস্থতা, ঐ পরিকল্পনায় ব্যবস্থিত শ্রমিকদের আনুপাতিক সংখ্যা এবং অন্যান্য ঘটনাগুলি। এ, এফ, এল—সি, আই, ও-র অর্থনীতিবিদ ডাঃ বোরিস শিষকিন, বলেন নিশ্চয়ীকৃত বেতন অধিকতর স্থায়িত্ব প্রতিষ্ঠা করার উপায়স্বরূপ বিবেচনা না করে, সেটাই একটা লক্ষ্য—এই সীমিত বিচারের বিপদ থেকে শ্রমিক ইউনিয়নগুলির সতর্ক থাকা কর্তব্য। সম্ভাব্যলাভের মূল্য অনুপাতে অধিক মূল্য

বিনিময়ে অথবা ইউনিয়নের দ্বারা কষ্টলব্ধ বেতন এবং অন্যান্য কর্মনিয়োগ মান ত্যাগ করার সম্ভাবনার বিনিময়ে বাৎসরিক বেতন নিশ্চয়ীকরণের আলাপ-আলোচনা করা উচিত নয়। এই উপায়ে বাৎসরিক বেতন নিশ্চয়ীকরণের জন্য ইউনিয়নের উদ্বেগ থাকা সত্ত্বেও, সরকারী ও বে-সরকারী নীতিগুলির সমন্বয় সাধনের মৌলিক সমস্যা থেকে বিচ্যুত হওয়া উচিত নয়, কেননা ঐ সমন্বয়ের দ্বারাই একমাত্র সারা অর্থনীতিক কাঠামোর কর্মসংস্থানের স্থায়িত্ব এবং স্থায়ী উন্নতি বজায় রাখা সম্ভব। (ইণ্ডাষ্ট্রীয়াল রিলেশন্‌স্ রিসার্চ এসোশিয়েটস্—এই প্রতিষ্ঠানের ১৯৫৫ সালে অনুষ্ঠিত অষ্টম বার্ষিক অধিবেশনের বিবরণীর ১৪৫ পৃষ্ঠা দেখুন)।

এই সব প্রাসঙ্গিক বিষয়গুলি বিবেচনা করার পরেও, যদিও অনেক ইউনিয়ন এই পথ অনুসরণ না করার সিদ্ধান্তই গ্রহণ করতে পারে, অন্য অনেক ইউনিয়ন আবার খুব সম্ভবতঃ আগামী কয়েক বছরে কোন এক ধরনের নিশ্চয়ীকৃত বাৎসরিক বেতন মান অন্বেষণ করতে পারে, কেননা এটা হ'ল একটা সেই রকম পরিপূর্ণ উপায়, যার দ্বারা আজকের আমেরিকার লক্ষ লক্ষ শ্রমিকের মনে ঝটিতি সাময়িক কর্মচ্যুতির সদা বিরাজমান আশঙ্কা এবং শোচনীয় দারিদ্র্যজনিত ভয় হ্রাস করা যায়।

ইউনিয়নের কল্যাণভাণ্ডার

যৌথ আলাপ-আলোচনার মাধ্যমে স্বাস্থ্য, কল্যাণ ও অবসর বেতনের জন্য অর্থভাণ্ডার প্রতিষ্ঠা হ'চ্ছে আর একটি আধুনিক পরিণতি। ঐ অর্থভাণ্ডার থেকে অবসর বেতন, চিকিৎসাদির জন্য ব্যয় এবং ছুটির খরচা, ইত্যাদি বহন করার ব্যবস্থা হয়েছে। ঐগুলিকে সচরাচর "ফ্রিন্‌জ্‌ বেনিফিট" অর্থাৎ সীমান্তবর্তী কল্যাণ ব্যবস্থা আখ্যা দেওয়া হয়েছে। দ্বিতীয় বিশ্বমহাযুদ্ধের সময় যখন বেতনবৃদ্ধি নিষিদ্ধ ছিল, অথবা বিশেষ ক্ষেত্রে নিবদ্ধ ছিল, তখন মালিকেরা বেতন বৃদ্ধির বিকল্প ব্যবস্থা হিসেবে ঐরূপ কল্যাণমূলক চাঁদা দেবার ব্যবস্থা করেন।

ঐ অথ ভাণ্ডারগুলির আইনানুগ ভিত্তি

১৯৪৮ সালে শ্রমশিল্পের অবসরপ্রাপ্ত শ্রমিকদের মঙ্গলের জন্য প্রতিষ্ঠিত ইউনিয়নের অবসর বেতন ভাণ্ডার আইনানুমোদিত হয়, যখন বিচারালয়ের সিদ্ধান্ত দ্বারা প্রমাণিত হয যে, জীবনের সাবারণ ঝড়ঝঞ্ঝা থেকে রক্ষার উদ্দেশ্যে রচিত শ্রমিকদের ঐ নিরাপত্তা কর্মসূচী যৌথ আলাপ-আলোচনার একটা সঙ্গত বিচার্য বিষয়।

ইস্পাত শিল্পগুলির তথ্যানুসন্ধান বোর্ডের বিবরণী শ্রমিক আন্দোলন কর্তৃক বর্ণিত নীতিগুলি অনুমোদন ক'রে ঐ ধরনের অর্থভাণ্ডার সৃষ্টির অধিকতর প্রেরণা জোগায়। ঐ তারিখের পর বে-সরকারী শিল্পগুলিতে অবসর বেতন কর্মসূচী নিয়মিত পরিচালনা পদ্ধতির অঙ্গ হিসেবে ধরে নেবার রেওয়াজ হয়ে দাঁড়িয়েছে। ট্যাফ্‌ট্‌-হার্টলি আইন অনুযায়ী কল্যাণভাণ্ডারগুলি মালিকেরা এবং সংশ্লিষ্ট ইউনিয়ন কর্তৃক যুক্ত শাসনাধীনে রক্ষিত হবে এই ব্যবস্থা হয়।

যুক্তরাষ্ট্রের শ্রমিক পরিসংখ্যান বিভাগের জন্য ইভাস কীথ রো অনুসন্ধানের ফলে রচিত ইউনিয়নগুলিতে স্বাস্থ্য-বীমা ও অবসর বেতন পরিকল্পনা নামে (Health Insurance and Penson Plans in Union Contracts) পুস্তকে বক্তব্য পেশ করেন যে অন্ততঃ এক কোটি বার লক্ষ নব্বই হাজার শ্রমিক ১৯৫৪ সালের গোড়ার দিকে যৌথ আলাপ-আলোচনায় নিষ্পন্ন চুক্তিগুলিতে কোন না কোন ধরনের স্বাস্থ্য-বীমা অথবা অবসর বেতন পরিকল্পনার দ্বারা রক্ষিত হয়েছিল। ১৯৪৫ সালে মাত্র পাঁচলক্ষ শ্রমিকের জন্য ঐরূপ পরিকল্পনায় এক বা ততোধিক কল্যাণসূচক ব্যবস্থাধীনে উপকৃত হয়েছিল। নিউ ইয়র্ক রাষ্ট্রীয় বীমা বিভাগের বিশেষ কৌঁশুলি কর্তৃক রচিত বে-সরকারী

কর্ম্মচারীর মাঙ্গলিক পরিকল্পনা যা ১৯৫৬ সালে সরকারী অছিভাণ্ডারে পরিণত হয়, তার এক বিবরণীতে উল্লিখিত হয় যে যুক্তরাষ্ট্রে মালিকের, ইউনিয়নের অথবা যুক্ত পরিচালনাধীন অবসর বেতন কর্ম্মসূচীর সভ্যসংখ্যা ছিল এক কোটি তিরিশ লক্ষ। অবসর বেতনের জন্য সঞ্চিত অর্থের পরিমাণ ছিল ২২ থেকে ২৫ বিলিয়ান ডলার (অর্থাৎ ২২০০ কোটি থেকে ২৫০০ কোটি ডলার) এবং বাৎসরিক দেয় চাঁদার মোট পরিমাণ ২·৫ থেকে ৩ বিলিয়ান ডলার (অর্থাৎ ২৫০ থেকে ৩০০ কোটি ডলার—ঐ বিবরণীর ৪৯ পৃষ্ঠায় দেখুন)। হিসেব করে দেখা গেছে ১৯৫৪ সালের গোড়ার দিকে যৌথ দাবীর নিষ্পন্ন চুক্তিগুলির অধীনস্থ শ্রমিকদের মধ্যে আনুমানিক শতকরা ৭০ জন শ্রমিক অংশতঃ যে কোন এক ধরনের স্বাস্থ্য-বীমা ও অবসর বেতন ব্যবস্থা দ্বারা উপকৃত হয়েছে। মালিকেরা এবং ইউনিয়নগুলি নতুন কর্ম্মচারীদের উপকারার্থে যে সব কার্য্যসূচী প্রতিষ্ঠা করার অথবা বর্ত্তমান কর্মসূচীগুলি শ্রমিক-মালিক চুক্তির অন্তর্ভূক্ত করার যে আন্দোলন সুরু করেছে, সেটা শ্রমিক-মালিক সম্পর্কের যুদ্ধোত্তর পরিণতির মধ্যে বিশেষ উল্লেখযোগ্য।

খনিশ্রমিক, সূচীশিল্প এবং মোটরগাড়ী কারখানার শ্রমিকেরা

ইউনাইটেড মাইন ওয়ার্কার্স ইউনিয়নের সাথে চুক্তির ফলে ১৯৪৮ সালে জ্বালানী খনিজ পদার্থের খনিশ্রমিকদের মধ্যে শিল্পে বিশ বছরের ন্যূনতম চাকুরী করেছে, এমন শ্রমিকরা ৬২ বছর বয়সে মাসিক একশত ডলার অবসর বেতন পেতে আরম্ভ করেন, যদি অবশ্য ১৯৪৬ সালের মে মাসের পূর্ব্বে তারা অবসর গ্রহণ না করে থাকেন।

এই ক্ষেত্রে (অবসর বেতন প্রাপ্তি) অগ্রণীদের মধ্যে যা নিউ ইয়র্কের দি ইন্টারন্যাশানাল লেডিজ গারমেন্ট ওয়ার্কার্স ইউনিয়নের কর্মীরা মাসিক পঞ্চাশ হ'তে ষাট ডলাব অবসর বেতন পান। পোষাক প্রস্তুতকারীদের যুক্ত পরিচালন সংস্থার (Dressmakers' Joint Board) চুক্তি অনুযায়ী একটি অবসর অর্থভাণ্ডার এবং একটি স্বাস্থ্য ও কল্যাণমূলক সঞ্চিত অর্থভাণ্ডার প্রতিষ্ঠা করার ব্যবস্থা করা হয়েছে—ঐ দুইয়ের পরবর্ত্তী সঞ্চিত ভাণ্ডার থেকে ইউনিয়নের সভ্যদের ব্যাপক স্বাস্থ্য পরিচর্য্যার জন্য খরচের এবং ছুটির বেতন বাবদ খরচের ব্যবস্থা করা হয়েছিল। ১৯৫৫ সালের চুক্তিতে আয়কর বাবদ দেয় টাকা কেটে নেবার পূর্বে কর্মচারীদের উপার্জ্জনের সাপ্তাহিক বেতনের শতকরা আট টাকা

দেবার চুক্তি মালিকেরা করেন। ক্লোক শিল্পে বেতনমূল্যের শতকরা নয় টাকা পর্য্যন্ত উচ্চস্তরের অর্থদানের ব্যবস্থা হয়েছিল।

মোটরগাড়ী শিল্পে ইউ, এ, ডব্লিউ যে অবসর বেতনের চুক্তি আলাপ-আলোচনার মাধ্যমে নিষ্পন্ন করে, তার সর্তানুযায়ী ১৯৫৬ সালে প্রায় ১১ লক্ষ শ্রমিক উপকৃত হয়েছিল। অবসর নিরাপত্তার জন্য ইউনিয়ন কর্তৃক প্রথম ১৯৭৯ সালে প্রবর্তিত ইউ, এ ডব্লিউ কর্মসূচীর নীতিগুলির ভিত্তিস্বরূপ নিম্নলিখিত নীতিগুলি অন্তর্ভূক্ত ছিল। যথা: মালিকদের তরফ থেকে সম্পূর্ণ অর্থ দান, বীমানুমোদিত নির্ভরযোগ্য হিসেবের ভিত্তিতে কল্যাণমূলক অর্থসঞ্চয় প্রতিষ্ঠাকরণ, ইউনিয়নে ও কারখানার পরিচালকমণ্ডলীর যুক্ত প্রশাসন; চুক্তিবদ্ধ ইউনিটগুলির সকল শ্রমিকের অতীত ও ভবিষ্যৎ পূর্ণ উপার্জ্জনের ভিত্তিতে অবসর বেতনের অধিকার; কার্য্যকালীন দুর্ঘটনাজনিত অক্ষমতা এবং বয়ঃপ্রাপ্তি, এই উভয় অবস্থার জন্য অবসর বেতনের ব্যবস্থা।

ইউনিয়ন সভ্যদের ও তাদের পরিবারবর্গের জন্য স্বাস্থ্যনিরাপত্তা কর্মসূচীর সর্তও করেছিল। এই কর্মসূচীগুলির অন্তর্গত হাসপাতালের খরচ, সাময়িক অক্ষমতার ব্যয় বাবদ জীবনবীমা এবং অস্ত্রোপচার ও চিকিৎসা বাবদ যে খরচ ১৯৫৪-৫৫ সালে হয়, তার মোট পরিমাণ যোগ করে দাঁড়ায় ৩২৫ মিলিয়ান ডলার অর্থাৎ ৩২ কোটি ৫০ লক্ষ ডলার (বর্তমানে ডলারের ভারতীয় মূল্য হচ্ছে ৪-৭৫ নয়া পয়সা—অনুবাদক)। বেশীর ভাগ ক্ষেত্রে ঐ ধরনের স্বাস্থ্য-রক্ষা ব্যবস্থার জন্য মালিকেরা অর্ধেক খরচ বহন করে থাকেন। ডেট্রয়েট এলাকায় ইউনিয়নও তার বহু অবসরপ্রাপ্ত শ্রমিকদের জন্য অবসরবিনোদন ও শিক্ষার সুযোগ-সুবিধা সৃষ্টি করেছে।

সরকারী অর্থভাণ্ডেরর বিকল্প নয়

যৌথ-আলাপ আলোচনার মাধ্যমে শ্রমশিল্পে অবসর বেতনের জন্য এবং অন্যান্য সীমান্তবর্ত্তী কল্যাণসমূহ চুক্তিবদ্ধ করায়, সংঘবদ্ধ শ্রমিক আন্দোলন বলে যে ঐ গুলির দাবী সরকারী ব্যবস্থাগুলির বিকল্প হিসেবে পেশ করা হয়নি। তার উদ্দেশ্য হল উন্নতধরনের সামাজিক নিরাপত্তা ব্যবস্থার প্রচেষ্টাকে এগিয়ে নিয়ে যাওয়া।

ইউ, এ, ডব্লিউ ইউনিয়নের আইন পরামর্শদাতা লিওনার্ড লেস্‌মার ঘোষণা করেছেন, "যৌথ চুক্তির মাধ্যমে অবসর বেতন ব্যবস্থার আন্দোলন করার অর্থ এই নয় যে, সামাজিক নিরাপত্তার সরকারী কর্মসূচীর সাথে ইউনিয়নগুলির

সম্পর্ক কিছু কমে গেছে। বারবার একথার ওপর জোর দেওয়া হয়েছে যে, অবসর সময়ের জন্য নিরাপত্তা ব্যবস্থার শ্রমিক আন্দোলন দ্বিমুখী আন্দোলন: একটা হচ্ছে আইন প্রণয়নের ক্ষেত্রে আর একটা হচ্ছে যৌথ আলাপ-আলোচনার মাধ্যমে চুক্তিসম্পাদনের ক্ষেত্রে। সরকারী কর্মসূচী যা বেশীর ভাগ ক্ষেত্রে ব্যর্থ হয়েছে, তার মধ্যে যে ফাঁক থেকে গিয়েছিল তা পরিপূরণের এবং তার উন্নতির জন্য একযুগব্যাপী প্রচেষ্টার ফলে যৌথ নিষ্পত্তির মধ্যে শ্রমিকদের নিরাপত্তা-ব্যবস্থাজনিত সমস্যাগুলির প্রবর্তন করতে সক্ষম হয়েছে শ্রমিক আন্দোলন। আইন প্রণয়নের ক্ষেত্রে আন্দোলনের লাগাম কিছুমাত্র আল্গা করা হয়নি, যৌথ নিষ্পত্তির ক্ষেত্রে আন্দোলনের ফলে উহা আরও শক্তিশালী হয়েছে এবং তার ফলেই সেক্ষেত্রে অধিকতর সাফল্য অর্জ্জন করা সম্ভব হয়েছে।

ইউ, এ, ডব্লিউ ইউনিয়নেব সভাপতি ওয়ালটার পি, রুথার ঘোষণা করেছেন "যৌথ নিষ্পত্তির ক্ষেত্রে যে সাফল্য অর্জ্জিত হয়েছে, তার সাথে সাথে ইউনিয়ন আইন প্রণয়নের ক্ষেত্রে আন্দোলনকে এগিয়ে নিয়েছে—যার উদ্দেশ্য হল শ্রমিকদের নিরাপত্তা ব্যবস্থার কর্মসূচীব মৌলিক ভিত্তি প্রস্তুতি হিসেবে আরও ব্যাপক ও পূর্ণাঙ্গ জাতীয় সামাজিক নিরাপত্তা ব্যবস্থালাভ করা।"

আই, এল্ জি, ডব্লিউ, (ইন্‌টারন্যাশানাল লেডিস গারমেণ্ট ওয়ার্কার্স ইউনিয়ন) ইউনিয়নের স্বাস্থ্য ও কল্যাণমূলক অর্থভাণ্ডাবের অধিকর্তা এডপ, ফ হেল্‌ড সরকার কর্তৃক অবসর বেতন ব্যবস্থাগুলির এবং স্বাস্থ্য পরিচর্যা ব্যবস্থাগুলি আমুল পরিবর্তনের দ্বারা আরও শক্তিশালী করার প্রয়োজনীয়তা উল্লেখ করেন, যাতে করে ঐগুলি সকল ব্যক্তির পরিপূর্ণ রক্ষণ ব্যবস্থার উপায়স্বরূপ প্রতিষ্ঠিত হয়। এক সমুদ্রোপকূল হতে আর এক উপকূলে, সর্বত্র যে স্বাস্থ্য-কেন্দ্রগুলি ইউনিয়ন কর্তৃক প্রতিষ্ঠিত হয়েছে, ইউনিয়নের স্বাস্থ্য পরিচর্যার যানবাহনগুলি এবং নিউ ইয়র্কের পোষাক প্রস্তুতকারকদের তরফ থেকে প্রতিষ্ঠিত ৬০,০০০ হাজার শ্রমিকের ব্যাপক চিকিৎসা, অস্ত্রোপচার এবং হাসপাতাল ব্যবস্থার জন্য তিনটি বে-সরকারী স্বাস্থ্য পরিচর্য্যাদলের কথা বার্চের সাথে লিখবার পর উপরোক্ত সরকারী ব্যবস্থার প্রয়োজনীয়তার কথা উল্লেখ করেন।

শিল্পের বিস্তৃত অংশে কল্যাণভাণ্ডার প্রতিষ্ঠিত হওযার বহু যান্ত্রিক ও সাংগঠনিক সমস্যার উদ্ভব হয়েছে—তার অন্তর্ভুক্ত কয়েকটি প্রশ্নের উল্লেখ করা হল। যথা: কল্যাণ ভাণ্ডারের অর্থ কি কেবল মালিকই দেবে, না মালিক ও শ্রমিক যুক্তভাবে দেবে? কল্যাণমূলক দানের পরিমাণ কত বেশী হবে? কে সেগুলি পাবে? বিভিন্ন শ্রেণীর শ্রমিকদের মধ্যে সেগুলি কিভাবে বণ্টন করা হবে?

অবসর বেতন এবং স্বাস্থ্য ও অন্যান্য পরিচর্য্যার জন্য প্রাপ্য ঐ কল্যাণ-ভাণ্ডারগুলি যদি সততার ও যোগ্যতার সাথে পরিচালিত হয়, যা বেশীর ভাগ ক্ষেত্রে হয়ে থাকে, তা হলে জাতির লক্ষ লক্ষ শ্রমিকদের এবং তার পরিবারবর্গের স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তার বহুল উন্নতির জন্য উহার উপর নির্ভর করা যায়।

ইউনিয়ন ও কারখানার পরিচালকমণ্ডলীর পারস্পরিক সহযোগিতা

অতীতের কয়েক যুগ ধরে শ্রমিক আন্দোলনের এবং পরিচালন ব্যবস্থাপনার অনুসন্ধিৎসু ছাত্রেরা বহু মনোযোগ সহকারে ইউনিয়ন ও পরিচালকমণ্ডলীর মধ্যে সহযোগিতার প্রশ্ন আলোচনা করেছেন। এ প্রশ্ন প্রতিনিয়তই উত্থাপিত হয়েছে, পরিচালকমণ্ডলীর হাতে কি কি দায়িত্ব ন্যস্ত থাকা উচিৎ আর কি ধরণের শিল্প-সংক্রান্ত সিদ্ধান্তগুলি পরিচালনামণ্ডলী এবং শ্রমিকদের উভয়ের মধ্যে অংশ গ্রহণের দ্বারা স্থির করা উচিৎ।

ট্রেড ইউনিয়নবাদ প্রসারের সাথে সাথে বস্তুতঃ যেসব সিদ্ধান্ত একমাত্র— পরিচালকদের দায়িত্বের গণ্ডীর মধ্যে বিবেচিত হত, সেই সব ব্যাপারে শ্রমিকেরা অংশ গ্রহণ করেছে। চুক্তির সর্তাবলী আলোচনার সময় একটা ইউনিয়ন আজ মালিকের সাথে যুক্তভাবে নির্দ্ধারিত করে শ্রমিকদের কত বেতন দেওয়া হবে, কত ঘণ্টা কাজ তারা করবে, তাদের ছুটির মেয়াদ কত দিন হবে, সবেতন ছুটির সংখ্যা কত হবে, সারা কারখানায় বিশেষ উৎপাদন কতো, দপ্তরগুলিতে এবং খনির মধ্যে পরিস্কার-পরিচ্ছন্ন কল-পায়খানার পন্থা কি হবে, কি ধরনের স্বাস্থ্য ও কল্যাণমূলক সঞ্চিত অর্থভাণ্ডার সৃষ্টি করা হবে এবং শিল্পে মানবীয় সম্বন্ধ বিষয়ে, অন্যান্য বিষয়েও এরূপ যুক্তভাবে সিদ্ধান্ত গ্রহণ করা হচ্ছে।

শ্রমিকদের নিকট তথ্য উদ্ঘাটন বাঞ্ছনীয়

শ্রমিক আন্দোলনের প্রসারের সাথে সাথে যেসব কারবারে তারা কাজ করেন, তাদের আর্থিক অবস্থা এবং উৎপাদন সমস্যা কি, এ সম্বন্ধে সত্য খবরাখবর জানবার প্রয়োজনীয়তা ইউনিয়ন পরিচালকেরা আবার উত্তরোত্তর অনুভব করছেন। এই সব তথ্যের অভাবে পরিচালকমণ্ডলীর যোগ্যতা সম্বন্ধে অনেকের মনে বিশ্বাসের অভাব দেখা দেয়, তাদের সাক্ষাৎ কর্তাদের ওপর, অথবা (যা একজন বলেছেন) সারা কারখানার কর্তৃত্বের ওপরই ঐ বিশ্বাসের অভাব দেখা দেয়। হয়তো সমাজের মধ্যে অনেকেরই সময় সময় ঐ অভিজ্ঞতা হয়েছে। যে লোক হুকুম দেবার মালিক সে নিজেই অযোগ্য, এ ধারণা যদি মনে জন্মায় তাহলে তার জন্য নিজের সর্বস্ব দিয়ে কাজ করা একেবারেই অসম্ভব হয়ে পড়ে। শ্রমিকেরা গ্রন্থকারদের বলেছেন, "যখন দেখছি সারা বছর খেটে আমরা যা না বাঁচাতে

পারি, তার চেয়ে বেশী টাকা যখন কোম্পানী এক মুহূর্তে অপচয় করছে, তখন আপ্রাণ খেটে লাভ কি ?

কখনও কখনও সত্যই দেখা গেছে কর্তারা এবং তার উর্দ্ধতন ব্যক্তিরা (মালিকেরা) নিজেরাই অযোগ্য এবং সেক্ষেত্রে সংশ্লিষ্ট ব্যক্তিবর্গের শিক্ষণ-ব্যবস্থা ও নিয়োগ সামঞ্জস্যের ব্যবস্থা ছাড়া এ রোগের কোন চিকিৎসা নেই। এমন কি কোম্পানীর প্রেসিডেন্ট ও ডিরেক্টরদের ক্ষেত্রেও সেই প্রকার আমূল পরিবর্তনের প্রয়োজন হ'তে পারে। আবার একথাও সত্য যে শ্রমিকরা অনেক সময় সত্য তথ্য না জেনে ভুল বিচার করে। একজন সুদক্ষ যান্ত্রিক শ্রমিক গ্রন্থকারদের মধ্যে একজনকে বলেছিল "কোম্পানী এই পুরানো যন্ত্র জোড়াতালি লাগাতে যা খরচ করেছে, একটা নতুন যন্ত্র কিনতে তার চাইতে কম খরচ হ'ত" এবং সঙ্গে সঙ্গে কোন দিন যে সে তার জীবনে কখনো এমন "হাবা-বোবা পরিচালক দেখেনি" সে মন্তব্যও করেছিল। তার এই মন্তব্য কয়েকজনকে বলেই সে ক্ষান্ত হয়নি, এত জোরালো ভাষায় এই নিন্দাসূচক মন্তব্য ব্যক্ত করেছে যে, সেই গুজব সারা ফ্যাক্টরীর মধ্যে দ্রুত ছড়িয়ে পড়েছিল, যেমন ছোট সহরে গুজব পেছনের দরজায় বেড়ার ওপর দিয়ে দ্রুত ছড়িয়ে পড়ে। এর ফলে সারা ফ্যাক্টরীর মধ্যে মানুষের মানসিক শক্তি কিছুটা ব্যাহত হয়েছিল।

এই লোকটা কিন্তু জানতনা যে, কারখানার অধ্যক্ষ এই ব্যাপারে সকল তথ্য সম্বন্ধে সম্পূর্ণ ওয়াকিবহাল ছিলেন এবং উৎপাদনের ব্যাঘাত না ঘটিয়ে ফ্যাক্টরী বন্ধ রাখার সুযোগের অপেক্ষায় ছিলেন ; ঐ সময়ে নতুন যন্ত্র ও নতুন যন্ত্র বিন্যাসের কথা তিনি ঠিক করে রেখেছিলেন। শ্রমিক-পরিচালকমণ্ডলীর সংযুক্ত উৎপাদন কমিটির অধিবেশনে এই কথা শুনে লোকটি আশ্চর্য্য হয়ে গেল। "ও, তাই নাকি ?" জ্ঞানলাভের সেই মুহূর্ত্তে কোম্পানীর কার্য্যক্ষমতা সম্বন্ধে তার ধারণা বদলে গেল। কাজে "ঐ অতিরিক্ত কিছু" দেবার জন্য তার ও অন্য শ্রমিকের পক্ষে জমি পরিস্কার হয়ে যায়। যন্ত্র চালনার সমস্ত প্রয়োজনীয় তথ্য সম্পর্কে অজ্ঞতা দূর করার জন্য যদি পরিচালকমণ্ডলী বুদ্ধিমত্তার সঙ্গে রীতিমত চেষ্টা না করে, শ্রমিককে অজ্ঞান সমালোচনার জন্য ন্যায়সঙ্গতভাবে দোষ দেওয়া যায়না।

এই কোম্পানীতে শ্রমিক-পরিচালকমণ্ডলীর সংযুক্ত কমিটির সঙ্গে মুনাফা বণ্টনেরও ব্যবস্থা ছিল। প্রত্যেক বিভাগে এক শ্রমিক-পরিচালকমণ্ডলীর যৌথ বুলেটিন টানিয়ে দেওয়া হ'ত। তাতে অর্ডার, উৎপাদন, ফেরৎ বা নষ্টের হিসাব দেওয়া থাকত। এই বুলেটিন দেখে একজন শ্রমিক একবার

সুপারিন্টেডেন্টকে জিজ্ঞাসা করে "এই সপ্তাহে মাল বিক্রীর টাকা মাহিনা দেওয়ার পক্ষে যথেষ্ট ছিল কিনা?"

শ্রমিককে মুনাফা ও তথ্যের ভাগ দেওয়ার রেওয়াজ যে সমস্ত কোম্পানীতে নেই, সে-সব কোম্পানীর কম শ্রমিকই মাইনের টাকা কোথা থেকে আসে, এই কথা নিয়ে মাথা ঘামায়। তারা ভাবে টাকা রহস্যজনক ভাবে আকাশ থেকে পড়ে। আর যদি মজুরীর হার নীচু থাকে, তারা ভাবে টাকা আসে পাতাল থেকে। তারা ভাবে না যে মাইনের দেয় টাকার যোগ আছে মাল বিক্রী, অর্ডার, উৎপাদন বা তাদের নিজেদের চেষ্টার সঙ্গে।

কার্য্যক্ষমতা ও উৎপাদনের জন্য সহযোগিতা পেতে হ'লে প্রথম কর্ত্তব্য, শ্রমিককে তথ্য সরবরাহ ও মজুরীর ব্যাপারে সঙ্গত ব্যবহার। চুক্তির ধারা মেনে চলার আশ্বাস হিসাবে ইন্টারন্যাশানাল লেডিজ গারমেন্ট ওয়ার্কার্স বা আন্তর্জাতিক মহিলা পোষাক শ্রমিক সম্পাদিত চুক্তিতে মালিকের হিসাবপত্র পরীক্ষার অধিকার স্বীকৃত থাকে। লংভিউ, ওয়াশিংটনের ওয়ার হাউসার টিম্বার কোম্পানীর কাগজের মণ্ডবিভাগ ৺রবার্ট বি উলফের সৃষ্টিশীল নেতৃত্বে দুই যুদ্ধের মধ্যবর্ত্তী সময়ে ঠিক ক'রে যে, শ্রমিকদের ধারাবাহিকভাবে তথ্য পরিবেশন ক'রে কোম্পানীর কাজের উন্নতির জন্য তাদের মতামত জানতে চাইবে। তথ্য জানানোর ব্যাপারে এ-কোম্পানী পথ প্রদর্শকদের মধ্যে অন্যতম। একাজে সহযোগী ইউনিয়ন ছিল ইন্টারন্যাশানাল ব্রাদারহুড অব পাল্‌প, সালফাইট এণ্ড পেপার মিল ওয়ার্কার্স বা কাগজমণ্ড, সালফাইট ও কাগজের কলের শ্রমিকদের আন্তর্জাতিক ভ্রাতৃত্ব ভিত্তিক প্রগতিশীল সংস্থা।

কাজ চালোনার সমস্যা সম্পর্কে শ্রমিকদের সঙ্গে আলোচনা না করার জন্য মার্কিন দেশে শিল্পের প্রচণ্ড ক্ষতি হয়। যা মানুষকে পশুর থেকে পৃথক করে মানুষের সেই বুদ্ধি ও সৃজনী প্রবৃত্তির কাছে আবেদনের অনুরূপ ফল খবরদারী, হুকুম বা তাড়াতাড়ি কাজের জন্য তাডনা দ্বারা পাওয়া যায় না। পরিচালক-মণ্ডলী যদি শ্রমিকের সঙ্গে ব্যবসায় চালানোর তথ্য সম্পর্কে আলাপ-আলোচনা করেন, তাতে শ্রমিকের মনের জোর যেমন বাড়ে কার্য্যক্ষমতাও তেমনি বাড়ে।

বাল্‌টিমোর ও ওহিওর বিপণি

এমন কতকগুলি কোম্পানী আছে যারা তাদের যন্ত্রের যোগ্যতা বৃদ্ধির জন্য ইউনিয়নের সহযোগিতা পাওয়ার অধিকার চুক্তির সর্ত্তের অন্তর্ভুক্ত করে থাকে।

ইউনিয়নের সহযোগিতা পাওয়ার জন্য প্রথম মহাযুদ্ধের পরে আমেরিকায় যে সমস্ত কৌতূহলজনক পরীক্ষা চলে তাদের মধ্যে বি, এ্যাণ্ড ও, পরিকল্পনার নাম অনায়াসেই করা চলে। ১৯২৪ সালে এক ধর্ম্মঘটের পর বাল্‌টিমোর এবং ওহিও রেলপথ ও কারখানার বিভাগের (রেল রোড্ এণ্ড সপ ক্র্যাফটস অর্গানাইজেশন) কারিগরী সংস্থার সভাপতি ড্যানিয়েল উইলার্ড মালিকের সঙ্গে এক চুক্তি করেন যাতে শুধু বেতন, কাজের সময় ও অভিযোগ দূর করার মান নির্দ্দেশই ছিলনা, এতে আরও ছিল বিভাগে-বিভাগে কার্য্যক্ষমতা বাড়ানোর জন্য সহযোগিতার ব্যবস্থা। এই চুক্তি সম্পাদনে উইলার্ড সাহায্য পান ইণ্টারন্যাশানাল মেশিনিস্ট্‌স ইউনিয়নের বা আন্তর্জাতিক মেশিনচালক ইউনিয়নের সুযোগ্য সভাপতি ডব্লিউ, ডব্লিউ, জনস্টনের। এ সাধারণ পরিকল্পনা পরে প্রসারিত করা হয় বাল্‌টিমোর এবং ওহিও রেলপথের অন্যান্য বিভাগেও শিকাগো ও নর্থওয়েস্টার্ণ রেলরোড এবং ক্যানাডিয়ান ন্যাশানাল রেলরোড ও এ ব্যবস্থা অবলম্বন করে।

অটো এস্, বেয়ার (ছোট) নামে এক কন্‌সালটিং-ইঞ্জিনীয়রকে ইউনিয়নরা নিযুক্ত করে পরিকল্পনা প্রস্তুত কাজে সাহায্যের জন্য। প্রত্যেক জিলার জন্য স্থাপিত হয় সংযুক্ত সহযোগী কমিটি ; আরও গড়া হয় একটি ব্যবস্থাপক সহযোগী কমিটি। সমস্ত কমিটির সদস্য শ্রমিক ও মালিক উভয়ের প্রতিনিধি। এদের কাজ হল কার্য্যক্ষমতা বাড়ানো ও মিতব্যয়িতা সম্পর্কে প্রস্তাবের রীতিমত বৈঠকী আলোচনা পরস্পর সাহায্যের উদ্দেশ্যে, সমালোচনা বা দোষ ধরার জন্য নয়। যে সমস্ত বিষয়ের আলোচনা হ'ত তাদের মধ্যে নাম করা যেতে পারে--কাঁচামালের যত্ন ও রাখবার জায়গা, কাজ করবার যন্ত্রপাতি, মেশিন পরিচালনা, ক্রেন-চালান। প্রতি বিভাগের কার্য্যক্রম, মালগাড়ী ও যাত্রীবাহী গাড়ীর মেরামতী কাজ ভাগ ও কাজের পদ্ধতি, রদ্দিমালের গতিকরা, রদ্দিমাল থেকে ব্যবহারোপযোগী দ্রব্যের উদ্ধার, বিভাগের ও জমির অবস্থা প্রভৃতি সমস্ত কিছুর।

এই পরিকল্পনা যখন ফলপ্রসূ হয়, সভাপতি উইলার্ড সন্তোষ জ্ঞাপন করেন। সুদক্ষ পরিচালনার দায়িত্বের রীতিমত অংশীদার হওয়ায় শ্রমিকদের যে মনের জোর বেড়ে গেছে, সে কথা তিনি দেখিয়ে দেন। তিনি বলেন যে, এ-ব্যবস্থা প্রত্যেক লোককে বুঝিয়ে দেয় "সে নিজে যে কাজ করছে তার গুরুত্ব ; তার কাজ বা পদের দায়িত্ব ; ভালভাবে, সততার সঙ্গে নির্ভরযোগ্য কাজ করবার যে দায়িত্ব আছে, তাই। সে যে ভালভাবে কাজ করে তার কারণ নয় যে এটা কেবলমাত্র তার কর্ত্তব্য, সচল টাকায় পুরো বেতন পেয়েছে বলে। রেলপথের

নিরাপদ ও সুষ্ঠু পরিচালনায় মালিকের সঙ্গে সঙ্গে তারও দায়িত্ব আছে এ-কথা মনে করে সে ভালভাবে কাজ করতে চায়।"

১৯৫৬ সালের ২রা এপ্রিল তারিখে লেখা এক চিঠিতে বাল্‌টিমোর এবং ওহিও বেলরোডের সভাপতি এচ্, ই, সিম্‌সন এ-পরিকল্পনা প্রবর্ত্তনের সময় থেকে চিঠি লিখবার সময় পর্য্যন্ত ট্রান্সপোর্টেশন-মেইনটেনান্স অব ওয়ে ডিপার্ট-মেন্ট বা রেলপথ ও গতিশক্তি বিভাগে (মোটিভ পাওয়ার ডিপার্টমেন্ট) এই পরিকল্পনার ফলাফল সংক্ষেপে জানানো।

গতিশক্তি বিভাগের ফল নীচে দেওয়া হ'ল ঃ

সহযোগী কমিটিতে প্রাপ্ত ও আলোচিত প্রস্তাবের সারমর্ম, মার্চ ৫, ১৯২৪ থেকে এপ্রিল ১, ১৯৫৬।

মিটিঙের সংখ্যা	১৮,৬৬৭
উপস্থিত মালিকের প্রতিনিধির সংখ্যা	৮১,১০৫
উপস্থিত শ্রমিকের প্রতিনিধির সংখ্যা	১১২,৭৫৪
প্রাপ্ত ও আলোচিত প্রস্তাবের সংখ্যা	৪১,১৫১
গৃহীত প্রস্তাবের সংখ্যা	৩৫,৪৮৫
বিবেচনাধীন প্রস্তাবেব সংখ্যা	৩২৪
স্থগিত প্রস্তাবেব সংখ্যা—খরচ বেশী	১,৪৭১
পরিত্যক্ত প্রস্তাবের সংখ্যা—অসম্ভব	৩,৮৫০

দ্বিতীয় বিশ্বযুদ্ধের পূর্বে

দ্বিতীয় বিশ্বযুদ্ধের পূর্বে সহযোগিতার পরীক্ষা মুখ্যতঃ চলে—রেলের কার-খানায়, পোষাক ও বস্ত্রশিল্পে, ছাপাখানায়, মেশিন-বিভাগে, কোন কোন ইস্পাত ফ্যাক্টরীতে, রকি মাউণ্টেন কোল কোম্পানী এবং টেনেসি ভ্যালি অথরিটিতে। ম্যাসাচুসেট্‌স্ স্প্রিংফিল্ডের ওয়েষ্টিংহাউস ইলেকট্রিক কর্পোরেশন, জেহ্‌লাব-জার্ভিস কর্পোবেশন ও রক আইল্যাণ্ড আর্সেনাল প্রভৃতি কয়েকটি প্রতিষ্ঠানের কথা বাদ দিলে, প্রথম মহাযুদ্ধের সময় এই জাতীয় পরীক্ষা চলে ছোট শিল্পসংস্থায় এবং এমন সব বিভাগে যেখানে কাজ করে সুদক্ষ কারিগব।

ডরোথিয়া ডি স্বোয়েনিট্‌সের মতে এ-রকম মালিকের সহযোগিতার উদা-হরণ "মিলিত দামী কারখানায় অথবা বারবার প্রতিযোগিতায় পর্য্যুদস্ত কোম্পানীতে। এদের মধ্যে কয়েকটি দেউলে হবার মত অবস্থায় এসে পৌঁছেছিল। সহযোগিতার চেষ্টার লক্ষ্য ছিল উৎপন্ন মালের উৎকর্ষ সাধন ; আবার কোন

কোন ক্ষেত্রে ছিল কাজের বাঁটোয়ারা সমস্যার বিহিত করা। মালিকের ইচ্ছা খরচ কমান, আর শ্রমিক চায় ইউনিয়ন স্বীকার্য্য মজুরী বজায় রেখে বেকারী কমাতে অথবা ইউনিয়নকে স্বীকৃতি দিয়েছে এমন বিভাগে কাজের লোকের সংখ্যা বাড়াতে।"*

দ্বিতীয় বিশ্বযুদ্ধের সময়

যুদ্ধজয়ের সাহায্যকল্পে উৎপাদনের পরিমাণবৃদ্ধি ও সময় সংক্ষেপ করবার জন্য সরকার দ্বিতীয় বিশ্বযুদ্ধের সময় কয়েক হাজার 'সংযুক্ত উৎপাদন কমিটি' স্থাপনে উৎসাহ দেয়। যুদ্ধ শেষ হওয়ার পূর্বে শিল্প ও খনিতে কার্য্যরত শ্রমিকের শতকরা ৪০ জনের কোন না কোন রকমের শ্রমিক-মালিক সহযোগিতার সঙ্গে পরিচয় ঘটে, হাজার হাজার কমিটির মধ্যে কয়েক শতই বেশীর ভাগ কাজ করে।

ধরে নেওয়া হয় যে এই সব কমিটি তাদের অধিবেশনে কোন অভাব-অভিযোগের আলোচনা করবে না, পরিচালকমণ্ডলীর ওপর শেষ সিদ্ধান্তের ভার দিয়ে তারা পরিচালনার নানা রকম সমস্যার বিষয়ে আলোচনা করবে। যে সমস্ত বিষয়ের আলোচনা করা হয়, তাদের মধ্যে উল্লেখযোগ্য হ'ল ঃ—

১। কাজের বিশ্লেষণ ও মান নির্ণয়।

২। যন্ত্রপাতির উৎকর্ষ।

৩। কাঁচামালের রক্ষণাবেক্ষণ ও আমদানী।

৪। মালের যথোপযুক্ত ব্যবহার।

৫। বিভিন্ন বিভাগের মধ্যে কাজের ঠিকমত বাটোয়ারা।

৬। বিভিন্ন বিভাগের কাজের মধ্যে সামঞ্জস্য বিধান।

৭। শিক্ষানবীশের তালিম দেওয়া।

৮। নতুন লোক নিয়োগ।

৯। উৎপাদনের উৎকর্ষ।

১০। কারখানার শ্রমিকদের জমি ও ঘরবাড়ীর অবস্থা, বিশেষ করে তাপ, আলো, বায়ু চলাচল ও নিরাপত্তা।

সমরশিল্পের বৈশিষ্ট্যের জন্য এই জাতীয় কমিটির আরও কতকগুলি বিষয়ে যথেষ্ট মনোযোগ দিতে হয়—জনগণের স্থানচ্যুতির নানা সমস্যা, শ্রমিকের ক্লান্তি ও দুশ্চিন্তা, পরিবহন, গৃহ, রেশন ও খাদ্য বন্টন।

---

* Dorothea de Sceweinitz, Labor and Management in a Common Enterprise (Harvard University Press, 1949), P 143.

এ জাতীয় কমিটির বৃহত্তম দান হল দু'টি। প্রথমতঃ, এরা প্রমাণ করে যে "প্রায় প্রত্যেক ফ্যাক্টরীতে এমন শ্রমিক আছে, যাকে তার পরিচিত কার্য্যপদ্ধতির উন্নতির কথা জিজ্ঞাসা করলে কিছু বলতে পারে। দ্বিতীয়তঃ এরা সংযুক্ত কমিটি ব্যবসায় পরিচালনার ব্যাপারে শ্রমিকের জ্ঞান বাড়ায় আর ফ্যাক্টরী ও বাড়ীর অবস্থা সম্পর্কে শ্রমিকের দুশ্চিন্তার কারণ বুঝতে পরিচালকমণ্ডলীকে সাহায্য করে। অনেক মালিক বলেছেন যে, এই কমিটি ব্যবস্থায় উৎপাদন ক্ষমতা বাড়ে, যদিও সমরশিল্পের দ্রুত পরিবর্ত্তনশীল পরিস্থিতিতে এই ক্ষমতা বৃদ্ধির বিজ্ঞান-সম্মত পরিমাপ করা সম্ভব হয়নি।

জো স্ক্যানলন পরিকল্পনা

দ্বিতীয় বিশ্বযুদ্ধের সময় থেকে ফ্যাক্টরীতে ফ্যাক্টরীতে সুরু হয় শান্তি ও কার্য্যক্ষমতাবৃদ্ধির উদ্দেশ্যে শ্রমিক মালিকের সংযুক্ত কমিটি গঠন; কোন কোন পরিকল্পনায় শ্রমিক-মালিকের সহযোগিতার সঙ্গে সঙ্গে বর্দ্ধিত মুনাফার ভাগা-ভাগি। ইউনাটেড ষ্টীল ওয়ার্কার্স অব আমেরিকা বা আমেরিকার সংযুক্ত ইস্পাত শ্রমিক ইউনিয়নের প্রাক্তন গবেষণা-পরিচালক এবং ম্যাসাচুসেট্স ইন্স্টিটিউট অব টেকনোলজির শিক্ষক জোসেফ এন স্ক্যানলন এ-রকম কয়েকটি পবিকল্পনার পুরোভাগে ছিলেন।

১৯৪৭ সালে আমেরিকার সংযুক্ত ইস্পাত শ্রমিক ইউনিয়নের স্থানীয় শাখার চেষ্টায় ম্যাসাচুসেট্সের লাপয়েন্ট মেশিনটুল কোম্পানীতে তথাকথিত স্ক্যানলন পরিকল্পনার প্রবর্ত্তন হয়। এ-পরিকল্পনা চালু হওয়ার পূর্বে ইউনিয়নের স্থানীয় শাখা এক বিফল ধর্মঘট করে। মালিক কাজ হিসাবে মজুরীর ব্যবস্থা প্রবর্ত্তন করে। "ফলে শ্রমিকদেব মধ্যে দেখা দেয় প্রতিযোগিতার ভাব, এতে দলগত মনোভাব ব্যাহত হয়।" ইউনিয়নের স্থানীয় শাখার ফ্রেড, জি, লেসি-উরের মতে, এ ব্যবস্থায় প্রত্যেক শ্রমিক 'চাচা আপন জান বাঁচা' নীতি অবলম্বনে বাধ্য হয়। শ্রমিকদের মধ্যে দেখা দেয় মন কষাকষি।

"কাজের গুণাগুণে কম শ্রমিকেরই কিছু আসে-যায়। মেশিন বা তার অংশ যা আমরা তৈয়ারী করছিলাম, তার উৎকর্ষ-অপকর্ষে, এমনকি, ব্যবসায়ের সাফল্য সম্পর্কে আমাদের কোন ঔৎসুক্য ছিল না। একাজ হল মালিকের। ঠিক হোক, ভুল হোক, আমরা ধরে নিয়েছিলাম মালিকের বিশ্বাস এ-ব্যাপারে আমাদের কোন অধিকার নেই। কাজেই উৎপন্ন দ্রব্যের গুণের উপর কিছু প্রতিক্রিয়া হয়।

"মালিকের সংস্পর্শে আসার আমাদের এক মাত্র সুযোগ মিলত, অভাব-অভিযোগ ও মজুরীর হার নিয়ে বিরোধ ঘটলে। সাধারণতঃ মালিক পক্ষ সূচ্যগ্র জমি ছাড়তে রাজী থাকত না। পারলে আমরাও ছাড়তাম না।

"সময়মত মাল সরবরাহ করতে মালিক পক্ষ অনেকবারই অসমর্থ হয়। অনেক খরিদ্দার চলে যায়, কাজ কমতে থাকে, আমরা সকলে উদ্বিগ্ন ও বিপন্ন বোধ করতে থাকি। সংক্ষেপে, মালিকসমেত সকলেরই লোকসানই হ'তে আরম্ভ করে। ইউনিয়ন কর্ম্মীরা বুঝতে পারে যে, এই ভাবে বেশীদিন চলতে পারে না।"

স্ক্যানলন পরিকল্পনার কথা শুনে, ইউনিয়নের প্রতিনিধিরা মিঃ স্ক্যানলনের সাহায্য নেয় ও মালিকের সঙ্গে এক চুক্তি করে। মালিকপক্ষ কথা দেয় ইউ-নিয়নের কাজে বাধা দেবে না; আর ইউনিয়নের সদস্যরা কথা দেয় তারা মালিকপক্ষের সঙ্গে সহযোগিতা করবে। কয়েক বৎসরের বেতন তালিকা ও খরচের হিসাব পরীক্ষার এক সংযুক্ত কমিটি স্থাপিত হয়। এ অনুসন্ধান থেকে একটা হিসাবের মান তৈরী সম্ভব হয়, যার ফলে হিসাব করে বলা যায় কোম্পানীর উৎপন্ন দ্রব্যের দামের কত অংশ হ'ল শ্রমিকের মজুরী।

চুক্তি হয় যে, মজুরী না বাড়িয়ে যদি উৎপাদন বাড়ানো যায়, উৎপন্ন দ্রব্যের মূল্যের যে বৃদ্ধি হবে, সেই বাড়তিটা শ্রমিককে প্রতি মাসে ফিরিয়ে দেওয়া হ'বে তার ঘণ্টামাফিক বেতনের শতকরা অংশ হিসাবে। অন্য ভাষায় বলতে হলে, এই অনুসন্ধানে স্থিরীকৃত মানের উপর শতকরা ১ ভাগ বর্দ্ধিত উৎপাদনের পরিবর্ত্তে, শ্রমিকের মজুরী বেড়ে যাবে শতকরা ১ ভাগ। উৎসাহ-দেওয়া ব্যবস্থা বা কাজমাফিক মজুরীর ব্যবস্থা, যা আগে একজনকে আর এক-জনের বিরুদ্ধে লাগাতো তুলে দেওয়া হয়।

ফ্যাক্টরীকে ভাগ করা হয় সাত ভাগে—অফিস, ইঞ্জিনীয়ারিং, ও ফ্যাক্টরীর মধ্যে আর পাঁচটি বিভাগ। প্রত্যেক বিভাগের শ্রমিকেরা তাদের প্রতিনিধি পাঠায় উৎপাদন কমিটিতে। মালিক পক্ষের প্রতিনিধি হ'ল বিভাগের ফোরম্যান বা সুপারভাইজার। এ কমিটির মিটিং প্রতি বিভাগে মাসে অন্ততঃ দু'বার বসত। শ্রমিক সদস্য আনীত প্রস্তাব তারা আলোচনা করত, এবং যদি প্রস্তাব ফোর-ম্যান বা সুপারভাইজারের মনঃপূত হত, ও যদি বিভাগের আওতায় পড়ত, তবে সে প্রস্তাব কাজে লাগান হত। মিটিঙে উৎপাদন কমিটির প্রত্যেক সদস্য দু-একজন সহকর্ম্মী শ্রমিককে নিয়ে আসতে পারত। সমস্ত প্রস্তাব তখন এক উচ্চস্তরের বাছাই কমিটির কাছে পাঠিয়ে দেওয়া হ'ত। এ কমিটির সদস্য হ'ল

কোম্পানীর বড় কর্ম্মচারীরা এবং ইউনিয়ন মনোনীত সমানসংখ্যক শ্রমিক প্রতিনিধি।

বাছাই কমিটির প্রথম কাজ হ'ল আগের মাসের কাগজপত্র পরীক্ষা করা এবং শ্রমিকদের বোনাসের পরিমাণ ঠিক করা। কমিটি তখন কোম্পানীর বর্তমান ও ভবিষ্যৎ অবস্থা পর্য্যালোচনা ও উৎপাদন কমিটির উত্থাপিত প্রস্তাবের বিচার করত। ঐ প্রস্তাব অনুসারে তখন কাজ সুরু হত। শেষ বিবেচনার ভার অবশ্য পরিচালকমণ্ডলীর, তারা ঠিক করবে প্রস্তাব সমর্থনীয় বা কার্যকরী কি না? কাজের পরিকল্পনা যেমন যেমন রূপ পেত তেমন তেমনই শ্রমিকদের জানিয়ে দেওয়া হ'ত। অপব্যয় দূর করা এবং কাজের সুবাহা করার কোন উপায় তাদের জানা থাকলে, বিভাগের কমিটি সদস্যের সঙ্গে আলোচনা ক'রতে তাদের উৎসাহিত করা হ'ত।

পরিকল্পনার প্রথম চার বছরে প্রায় ৩০০ জন শ্রমিক ১০৫০ প্রস্তাব পাঠায়। এর মধ্যে ৯০৫টি প্রস্তাব গৃহীত হয়ে মালিক কর্তৃক রূপায়িত হয়। মুলতুবী থাকে ৫১টি। মাত্র ৯৪টি প্রত্যাখ্যাত হয়।

১৯৫১ সালে মিঃ লেসিউর বলেন, "এ সহযোগিতামূলক চেষ্টার মোট লাভ হ'ল উৎপাদন বৃদ্ধি ও খরচের হ্রাস। ঘণ্টা প্রতি মজুরীর হারে শতকরা বোনাস কত যোগ হ'ল তা থেকে বোঝা যায়, এ লাভের পরিমাণ কি! শতকরা ১ ভাগ থেকে ৩৭ ভাগ পর্যন্ত এ-পরিমাণের হ্রাস-বৃদ্ধি হয়েছে। বর্তমান ১৯৫১ সালের গড়পড়তা পরিমাণ হল শতকরা ১৭ ভাগ।"

১৯৪৭ সাল থেকে ১৯৫১ সালের মধ্যে এই কোম্পানীতে ট্রেড ইউনিয়ন সদস্যের সংখ্যা শতকরা ৬০, বিক্রয়বিভাগে শতকরা ১০০ হয়, এমন কি, অফিস কর্মীরাও প্রত্যেকে ইউনিয়নের সদস্য হয়। লিখিত অভিযোগের সংখ্যা মাসে ১০-১৫ থেকে নেমে পাঁচে আসে, এ চার বছরের মধ্যে। এ অভিযোগ-গুলির আবার আপোষে নিষ্পত্তি হয়, সালিশীর দরকার হয়নি।" অবস্থার এ পরিবর্ত্তনের প্রধান কারণ, "বিরোধ দেখা দিলে উভয়পক্ষই চায় উপযুক্ত ও ন্যায্য সমাধান।"

মিঃ লেসিউর দাবী করেন পরিকল্পনা চালু থাকাকালে ইউনিয়ন মিটিঙে যোগ দিত অনেকে। এর ফলে ব্যবসায় চালনার সমস্যা ও তার প্রতিবিধান-কার্য্যের আলোচনায় কার্য্যের পরিধি অনেক বেড়ে যায়। যদিও পরিকল্পনার আর্থিক সুফল হয়, তবুও মিঃ লেসিউর তাকে প্রাধান্য দেন নি।

"লাপয়েন্টের লোকেরা এখন পরস্পরের জন্য আগের থেকে বেশী ভাবে

এবং পরস্পরকে সাহায্য করে। তারা জানে এ রকম করলে সকলেরই সুবিধা। অল্প বয়স্কেরা বয়স্ক শ্রমিকদের সাহায্য করে এবং বয়স্করা তাদের দীর্ঘ অভিজ্ঞতালব্ধ কৌশল ও রীতি অল্পবয়স্কদের শিক্ষা দেয়। ফলে স্থানীয় ইউ-নিয়নের ঐক্য ও শক্তি উভয়ই বেড়েছে।

"আমরা যেখানে ছিলাম সেখানে আবার ফিরে যেতে কোন মতেই রাজী নই। মেশিনটুল শিল্পে আর যে কোন কোম্পানী যে হারে ঘণ্টা প্রতি মজুরী দেয়, অন্ততঃপক্ষে তার সমান হার, বেশী না হ'লেও, আমাদের মালিকের সঙ্গে চুক্তিতে নির্দ্দিষ্ট আছে। মজুরী, কাজের সময় এবং কারখানার সর্বাঙ্গীন অবস্থা সম্পর্কে মনোমত যাবতীয় সর্ত্ত আমাদের চুক্তিতে আছে। সর্ত্ত নিরপেক্ষভাবেই ইউনিয়নের সদস্য হওয়া বাধ্যতামূলক করা হয়েছে। পেন্‌সনের ব্যবস্থাও আছে। এ শিল্পে আমাদের কোম্পানীই বোধ হয় সব থেকে বেশী মাইনে দেয়। গত চার বছরে এ পরিকল্পনা দাবী দাওয়ার যৌথ নিষ্পত্তি ব্যবস্থার ব্যাঘাত ঘটায়নি। প্রকৃতপক্ষে, এ পরিকল্পনায় এ ব্যবস্থার সাহায্যই হয়েছে।

মিঃ লেসিউর আরও বলেন যে, উচ্চগুণসম্পন্ন মাল উৎপন্ন করার ও সময়মত মাল সরবরাহ করার ক্ষমতা দ্বারা কোম্পানীর লাভই হয়েছে। পুরোন খরিদ্দার যারা চলে গিয়েছিল তারা আবার ফিরে এসেছে, নতুন খরিদ্দারও জুটেছে। "কারণ আমরা কঠিন অভিজ্ঞতার মধ্যে দিয়ে শিখতে পেরেছি—জীবিকা অর্জ্জনের সমবেত প্রচেষ্টায় কি করে আত্মসম্মানের সঙ্গে সমান অংশীদার হিসেবে কাজ করা যায়।" পরিশেষে তিনি মন্তব্য করেন যে, স্ক্যানলন পরিকল্পনা বা উৎপাদন ক্ষমতা বৃদ্ধির আর কোন ব্যবস্থাই কার্যকরী হতে পারে না, "যদি না শ্রমিক-মালিক উভয়েই মিলে-মিশে তাকে কার্য্যকরী করতে চায়। পরস্পরের প্রতি বিশ্বাস, সম্মানবোধ ও আস্থা ছাড়া এটা সম্ভব নয়।"

শিল্পের ইঞ্জিনীয়ারিং ক্ষেত্রে সহযোগিতা

ফ্যাক্টরীতে বিশেষজ্ঞ পাঠিয়ে অপব্যয় কমান, মানুষ ও মেশিনের উপযুক্ত ব্যবহারের এবং প্রসঙ্গতঃ ইউনিয়নের রেট মত মজুরী ও অন্যান্য কল্যাণকর কার্য্য সম্ভব করার পরামর্শ দিয়ে কোন কোন ইউনিয়ন মালিক পক্ষের সাহায্য করেছে।

এ-ক্ষেত্রে অগ্রণী হ'ল আমেরিকার 'এমাল্‌গামেটেড ক্লোদিং ওয়ার্কার্স' ও 'ইন্টারন্যাশানাল লেডিজ গারমেন্ট ওয়ার্কার্স' ইউনিয়ন। শ্রমিক ইউনিয়নের এ জাতীয় সহযোগিতার একটা প্রাচীন নিদর্শন পাই ১৯২৫ সালে যাতে প্রথমোক্ত সংস্থাটি অংশ গ্রহণ করে। শিকাগো শহরের 'হার্ট' শ্যাফ্‌নার এণ্ড

মার্ক্স'' ভেবে পাচ্ছিল না, কি করে অল্পদামে বেচা যায়, এমন একটি নতুন স্যুট তৈয়ারী করা যায়। এর জন্য দরকার ছিল উৎপাদনের খরচা কমান, বিভিন্ন বিভাগের পুনর্বিন্যাস, শ্রমলাঘবকারী যন্ত্রের উপযোগ এবং কম মজুরীতে ফুরণের কাজের প্রবর্ত্তন।

পুরুষের পোষাক নির্মাণ শিল্প ইউনিয়নের সঙ্গে গঠনমূলক সম্পর্ক স্থাপনে পথপ্রদর্শক এই কোম্পানী নিজের শ্রমিকদের স্বার্থ সম্পর্কে গভীরভাবে চিন্তিত হয় এবং এ জাতীয় গুরুতর পরিবর্ত্তন ঘটাতে দ্বিধাবোধ করে। কোম্পানী ইউনিয়নের সামনে সমস্ত ব্যাপার খুলে বলে। ইউনিয়ন কোম্পানীর কথা অর্দ্ধেক মেনে নেয়। খরচ ও পুনর্বিন্যাস-প্রস্তাব সম্পর্কে অনুসন্ধানে মালিক-পক্ষের সঙ্গে সহযোগিতা করে, পরীক্ষামূলকভাবে একটি নতুন বিভাগ খুলতে সহায়তা করে, দীর্ঘকালপ্রচলিত ইউনিয়নের রীতিনীতি সম্পর্কে রদবদল মেনে নেয় এবং সাধারণ ফুরণের রেট নামাতে রাজী হয়—তাদের ভরসা ছিল এতে উৎপাদন এত বেড়ে যাবে যে, সাপ্তাহিক রোজগার ঠিক থাকবে ও পুরো সময়ের কাজ মিলবে।

কোম্পানীর খরচ বাঁচাবার একটি পথ হল ইউনিয়ন কর্ত্তৃক শৃঙ্খলা রাখবার দায়িত্ব গ্রহণ ও উৎপন্ন মালের উৎকর্ষ বজায় রাখার কথা দেওয়া। এতে ক'রে কোম্পানীর পক্ষে সম্ভব হয় উৎকর্ষ-পরিদর্শকের পদসংখ্যা কমান। সমগ্র শিল্পে এই জাতীয় নীতি গ্রহণের ফলে সুফল পাওয়া শুধু 'হার্ট, শ্যাফ্‌নার এণ্ড মার্ক্সে'ই' নয় অন্য আরও অনেক কোম্পানীতে। এর ফলে যে খরচ বেঁচে যায় তাতে ইউনিয়নের সদস্যদের আয় ও জীবনযাত্রার মান বেড়ে যায়, আর ইউনিয়ন আছে এমন কোম্পানীর ব্যবসায়ের প্রসার ঘটে। কোনো কোনো ক্ষেত্রে ইউনিয়ন দুঃস্থ মালিককে টাকা ধার দিয়েছে এবং প্রকৃতপক্ষে ভাল কোম্পানীকে ব্যাঙ্ক থেকে টাকা ধার পেতে সাহায্য করেছে।

১৯৫৬ সালের মার্চ মাসে টেক্সটাইল ওয়ার্কার্স ইউনিয়ন টেনেসি, নক্সভিলের ব্রুকসাইড মিলের সঙ্গে এক চুক্তি ক'রে শতকরা পাঁচ টাকা মজুরী কমাতে রাজী হয়। কথা থাকে "৬ মাস লাভজনক কাজ চলবার পর এই মজুরী হ্রাস ব্যবস্থার লোপ করতে হবে।" ইউনিয়ন ও কোম্পানীর যুক্ত বিবৃতিতে বলা হয় যে এই বিশেষ ব্যবস্থার কারণ কোম্পানীকে তার কল-কারখানা আধুনিক যন্ত্রসজ্জিত করাব কার্য্যক্রম বজায় রাখার সুবিধা করে দেওয়া। আধুনিক যন্ত্রসজ্জিত করার কার্য্যক্রম পূর্ণভাবে চালু না থাকলে কোম্পানী অন্য কাপড়ের কলের সঙ্গে প্রতিযোগিতায় পারবে না।

ইউনিয়নের ইঞ্জিনায়ারিং বিভাগ

কার্য্যক্ষমতা বৃদ্ধির জন্য ইউনিয়ন সহযোগিতার ক্ষেত্রে অগ্রণী হ'ল 'ইন্টার ন্যাশানাল লেডিজ গার্মেণ্ট ওয়ার্কার্স ইউনিয়ন'। ১৯৪১ সালে ইউনিয়নটি মালিকপক্ষের জন্য একটি ইঞ্জিনীয়ারিং শাখা পৃথকভাবে খোলে। এর পরিচালক উইলিয়ম গম্‌বার্গ। এখন এখানে ৬ জন ইণ্ডাষ্ট্রিয়াল ইঞ্জিনীয়ার কাজ করে। এ বিভাগটির মূল অফিসে দেখতে পাওয়া যাবে সময় ও পরিশ্রম পরিমাপের ছোট লেবরেটরী, যা নিয়ে সহজে চলা ফেরা করা যায়। একটি বাক্সে পাওয়া যাবে যাবতীয় দরকারী সাজ সরঞ্জাম। এতে আছে, সচল ছবি তোলার ক্যামেরা, সে ছবি দেখাবার যন্ত্র, চোখের পাতাফেলা গোনার যন্ত্র, স্টপ ওয়াচ, আঁকবার টেবিল, আলো ও তেপায়া।

যে সমস্ত মালিকের ইউনিয়নের সঙ্গে চুক্তি আছে, তাদের কাজ বিনা পয়সায় এ বিভাগ করে দেয়। মালিক ও ইউনিয়নের স্থানীয় কর্মচারীদের আহ্বানে এ বিভাগ সাড়া দেয় সঙ্গে সঙ্গে, সরজমিনে হাজির হয়ে কাজ সুরু করে দেয়, প্রায়ই আপোষ-আলোচনার ও ফুরণের মজুরীর হার ঠিক করবার পথে বাধা দূর করবার জন্য পোষাক শিল্পের প্রত্যেক শাখায় শ্রমিকের কি কাজ করতে হয়, এ সম্বন্ধে বিস্তর তথ্য সংগ্রহ করেছে বিভাগটি।

ইউনিয়নের ইঞ্জিনীয়াররা যখন কোন ফ্যাক্টরীতে যায়, মালিককে বলা হয় তার কর্মচারীদের মধ্যে অন্ততঃ একজনকে সঙ্গে দিতে। স্থানীয় ইউনিয়ন বিভাগীয় কমিটির একজনকে ছেড়ে দেয় ইঞ্জিনীয়ারদের সঙ্গে কাজ করবার জন্য। বিভাগের উৎপাদন নিয়ন্ত্রণ ব্যবস্থার—সময়, পথ ও সরবরাহের নির্দ্দেশ সমেত—হয় পরীক্ষা ও বিশ্লেষণ উপযুক্ত সচিত্র বিবরণের মাধ্যমে। উৎপাদনের নতুন ও উন্নততর ব্যবস্থা যখন উদ্ভাবিত হয় তখন মালিকের প্রতিনিধি এবং স্থানীয় ইউনিয়নের প্রতিনিধিদের নতুন পদ্ধতি শেখান হয়। তাদের কাজ হল ইঞ্জিনীয়ারদের চলে যাবার পর নতুন পদ্ধতিকে চালু রাখা। বিশেষজ্ঞ পরামর্শের সাধারণ নিয়ম অনুসারে পুনঃ পরিদর্শনের জন্য ডিপার্টমেণ্ট ইঞ্জিনীয়ারদের আবার আসতে দিতে ইউনিয়ন রাজী হয়। ইঞ্জিনীয়ারিং বিভাগের রিপোর্ট ফ্যাক্টরী ম্যানেজার ও স্থানীয় ইউনিয়নের ম্যানেজারকে দেওয়া হয়।

যার ফলে স্ট্রাইক বা লক্ আউট হতে পারত এমন সমস্যার গঠনমূলক সমাধান পাওয়া গেছে অনেক ক্ষেত্রে। উৎপাদন পদ্ধতির এত উন্নতি সম্ভব হয়েছে বহুবার যাতে মালিকের মুনাফার পরিমাণ সন্তোষজনক হয়েছে, সঙ্গে সঙ্গে শ্রমিকের রোজগারও বেড়েছে।

প্রাক্তন ডিরেক্টর, ডাঃ উইলিয়ম গমবার্গ বলেছেন, "বিজ্ঞানসম্মত উপায়ে তথ্যসংগ্রহ ও মালিকের কাছে করা দাবী ন্যায্য রাখা আমাদের সতত লক্ষ্য। হাঁসকে মেরে ফেল্‌লে ত' ডিম পাওয়া যায় না।"

ইস্পাতের শিল্পে সহযোগিতা

ফিলিপ মারের নেতৃত্বে স্টীল ওয়ার্কার্স অর্গানাইজিং কমিটি (বর্তমানে আমেরিকার ইউনাইটেড স্টীল ওয়ার্কার্স) তার শৈশবাবস্থায়ই শ্রমিক-মালিক সহযোগিতায় সম্মতি জানায়—এর উপায় হ'ল মিলিত গবেষণা এবং অধিকতর উৎপাদন ও কার্য্যক্ষমতাদায়ক ব্যবস্থা। "প্রোডাকশন প্রব্লেম্‌স" (উৎপাদনের সমস্যা) নামে একখানা পুস্তিকা প্রকাশ করে এ ইউনিয়ন। চুক্তিবদ্ধ সমস্ত কোম্পানীর স্থানীয় শাখায় এ বই পাঠিয়ে দেওয়া হয়।

যেখানেই কোম্পানী রাজী হয়েছে মালিকপক্ষের সহযোগিতায় ইউনিয়ন গবেষণা কমিটির মারফত চেষ্টা করেছে মিলিত অনুসন্ধানের—উৎপাদনের খরচ উৎপাদনের পদ্ধতি, অপব্যয় ও অধিকতর উপাদানের সম্ভাবনা সম্পর্কে। বহু সংখ্যক ইস্পাত মিলে এই ব্যবস্থা বেশ ভাল সাফল্য লাভ করে। কার্যকরী ফল সবিস্তারে বর্ণনা করেছেন, ইউনিয়নের দু'জন তৎকালীন কর্মচারী, ক্লিণ্টন এস. গোল্ডেন ও হ্যারল্ড জে রুটেনবার্গ, দি ডিনামিক্স অব ইণ্ডাষ্ট্রিয়াল ডেমোক্রেসী নামে একখানা কৌতূহলোদ্দীপক বইতে। অনেক উদাহরণের মধ্যে তাঁরা ফেডারাল স্টীল কোম্পানীর উল্লেখ করেছেন। এই কোম্পানী দেউলে হওয়ার দাখিল হয়েছিল এ-পরিকল্পনা গ্রহণের সময়। ইউনিয়ন গবেষণা কমিটির পরামর্শ ওপেন-হার্থ চুল্লীতে এক জাতীয় চূণের জায়গায় অন্য চূণ ব্যবহার করা হয়। এক সপ্তাহের পরীক্ষায় দেখা গেল জ্বালানী খরচ কম টনে তিন গ্যালন, গন্ধকের ভাগ ছোট ও উৎপাদন বেশী হয়েছে। চূণের জন্য খরচ প্রায় এক রকমই ছিল, কারণ ভাল চূণ কম লাগে। জ্বালানী খরচের খাতেই বছরে ৬,৮০০ ডলার বেঁচে যায়।

এই লেখকরা আরও বলেন যে, যেখানে ইউনিয়ন নেই আর মালিকপক্ষ ভাল প্রস্তাবের জন্য নগদ টাকা উপহার দেয়, সে রকম ফ্যাক্টরী থেকে যে ফ্যাক্টরীতে স্বীকৃতি পাওয়া শ্রমিক ইউনিয়ন আছে সেখানে উৎপাদনের ব্যয় বেশী কমান ও কার্য্যক্ষমতা বেশী বাড়ানো সম্ভব। এ দু'জাতীয় ফ্যাক্টরীর প্রধান পার্থক্য হ'ল যে ইউনিয়ন স্বীকৃত ফ্যাক্টরীতে শ্রমিক-মালিক সহযোগিতার ফলে যে পয়সার সাশ্রয় হয় সেটা শ্রমিক-মালিক ভাগাভাগি করে নেয়। আগেই

ঠিক করে নেওয়া হয় যে, "কোন আকস্মিক পরিবর্তনের জন্য কেউ কাজ হারাবে না"—এ-কথা হ'ল মৌলিক ও অত্যাবশ্যক। এ কাজ করার দুটো উপায় আছে - অন্য বিভাগের কাজের জন্য কিছু শ্রমিককে নতুন করে শিক্ষা দেওয়া, স্বাভাবিকভাবে যে কাজ খালি হয়, সে জায়গায় ততদিন নতুন লোক না নেওয়া, যতদিন না পরিবর্তনের জন্য অনাবশ্যক হয়ে পড়া লোকদের হিল্লে হয়। এ সর্ত্তের ফলে শ্রমিকরা উন্নতির বলিস্বরূপ হয় না। কাজেই তারা সহযোগিতা করতে ইতস্ততঃ করে না। অপরপক্ষে, ইউনিয়ন মানে না এবং ফ্যাক্টরীতে যেখানে এ-রকম বিধিনিষেধ নেই, এমন ফ্যাক্টরীতে কোন শ্রমিক যদি ফন্দি বাৎলাতে পারে, যাতেসহকর্মী শ্রমিকের কাজ যেতে পারে সে, সেই ফিকির প্রকাশ করেনা—পাঁচজনের কথার চাপ এতই বেশী।*

এ-এফ-এল ও সি আই-ও'র মিলনের আগে আমেরিকান ফেডারেশন অব লেবার আরও অন্যান্য বিষয়ের ৪০ জন ইঞ্জিনীয়ার ও বিশেষজ্ঞ রাখে। তাদের কাজ ছিল কর্পোরেশনের হিসাবপত্র পরীক্ষা ক'রে কার্য্যক্ষমতা বাড়াবার উপায় বাৎলান।

অভিযোগ বিচারের জন্য পৃথক কমিটি

সংযুক্ত উৎপাদন কমিটির মারফত শ্রমিক মালিক সহযোগিতার সাফল্যের একটি সর্ত হল যে, এই কমিটি উৎপাদন ও ফ্যাক্টরী চালানো ছাড়া অন্য কোন ব্যাপারে হাত দেবেনা। অভিযোগ বা মজুরী ও কাজের সুবিধা-অসুবিধা সম্পর্কে আলাপ-আলোচনা অভিযোগ বা ইউনিয়ন-কোম্পানীর বিরোধ নিষ্পত্তি কমিটির নিকট পাঠিয়ে দেওয়া উচিত, এমন কি এ সমস্ত কমিটির সদস্যরা এক লোক হলেও। মদের ব্যাপারেও যেমন, মানসিক ব্যাপারেও তেমনি, দু-রকম জিনিস মিশালেই বিপদ। অভিযোগ বা বিরোধের মীমাংসার সময় কোম্পানী ও ইউনিয়ন উভয় পক্ষই চেষ্টা করে তার নিজের কোলে ঝোল টানতে। কেবল বিরোধ দেখা দিলে অথবা নতুন চুক্তি করবার জন্য মাত্র যে ইউনিয়ন ও কোম্পানী একসঙ্গে হয়, তাদের অবস্থা আত্মীয়ের অন্ত্যেষ্টির সময়ে মাত্র মিলিত হয়, এমন দূর সম্পর্কিত ব্যক্তিদের মত—যারা মৃতের উইল ছাড়া আর কোন বিষয়ে কোন কথা বলতে পারে না। অন্ত্যেষ্টি সহায়ককে এড়াবার জন্য, বস্তুতঃ শিল্পে নতুন জীবন ও সৃজনী বুদ্ধির অনুপ্রবেশ ঘটাবার জন্য, কোম্পানী ও

* অটোমেশন সমস্যা সম্পর্কে শ্রমিকের মনোভাবের খবর জানতে ত্রয়োদশ পরিচ্ছেদের শেষের দিকের পৃষ্ঠাগুলি দেখুন।

ইউনিয়ন প্রতিনিধিদের সংযুক্ত অধিবেশন যদি প্রায়ই হয় তবে শিল্পকে মৃতের ভূমিকায় দেখার সম্ভাবনা কমে যাবে।

শ্রমিক নেতৃত্বের দুই দিক

অধিকন্তু, ইউনিয়নের সঙ্গে মালিকের সহযোগিতার সম্পর্কে ইউনিয়নে উঁচু ধরনের নেতৃত্বের বিকাশে সহায়তা করা হয়। যতদিন মালিক ইউনিয়নকে এড়াবার সূক্ষ্ম চেষ্টা করবে, শ্রমিক নেতারা সন্দিগ্ধ থেকে যাবে, তাদের সঙ্গে বসবাস করা কঠিন হবে। অপর পক্ষে শিল্পপতিরা যদি স্থায়ী সহযোগিতার সম্পর্ক স্থাপন করে এবং মতভেদের বিষয় যদি আলাপ-আলোচনায় বা মিলিত-ভাবে করা বিজ্ঞানসম্মত গবেষণার দ্বারা নিষ্পত্তি হয়, তবে এমন সব শ্রমিক নেতা তৈয়ারী হয়, যারা ন্যায়সঙ্গতভাবে তথ্য পরিবেশন করে এবং বস্তু জগতের সঙ্গে খাপ খাইয়ে চলে।

গণতন্ত্রের পক্ষে তাৎপর্য্য

পরিশেষে, আমেরিকার ইউনাইটেড ষ্টীল ওয়ার্কাসে´র প্রাক্তন সহ-সভাপতি ক্লিন্টন, এস, গোল্ডেনের ভাষায়, ইউনিয়ন-মালিক সহযোগিতায় 'কি শ্রমিক, কি পরিচালক গোষ্ঠীর লোক সমস্ত কর্মীর পূর্ণতর উপযোগ হয়, যা কোন প্রভুতান্ত্রিক সিদ্ধান্ত করার ব্যবস্থায় সম্ভব নয়। কারণ সেখানকার আবহাওয়াই এমন যে সেখানে কর্মরত ব্যক্তিদের মধ্যে আস্থা ও সম্মান জন্মাবে।"* তাঁর খোঁচা দেওয়া কৌতুহলোদ্দীপক বই "দি নিউ সোসাইটিতে," পিটার ড্রূকার দেখিয়েছেন যে "উৎপাদনশীল ও কার্য্যক্ষম হ'তে হ'লে, পূর্বকালের যে কোন উৎপাদন ব্যবস্থার তুলনায় আজকের ব্যবসায়ের অনেক বেশী দরকার যোগ্যতা, উদ্যম ও প্রত্যেক লোকের মধ্যে সহযোগিতা।"

গণতান্ত্রিক শিল্পপ্রধান সমাজের উদ্দেশ্যে যে যাত্রা সুরু হয়েছে, সে-প্রসঙ্গে এ-রকম সহযোগিতার যথার্থ গুরুত্ব আছে; এই রকম সহযোগিতায় শ্রমিকদের ভিতর মনুষ্যোচিত মূল্যবোধের সহায়তা করে।

ক্লিন্টন গোল্ডেন যেমন বলেছেন, ইউনিয়ন-মালিক সহযোগিতায় প্রত্যেক শ্রমিকেরই মনে হয় যে, যে কাজ তার জীবিকা যোগায়, সে কাজে সে যথার্থই অংশ গ্রহণ করছে, সে কাজে সে নিজেকে মিলিয়ে দিয়েছে। সে মনে করেনা যে, সে

* Proceedings. Industrial Relations Research Associates, 1951, P 165.

কোন নৈর্ব্যক্তিক শক্তির কাছে মাথা নুইয়ে আছে, সে নিজেকে অপরের সমান মনে করে যে কোন এক যৌথ প্রচেষ্টায় নিজের ইচ্ছায় যোগ দিয়ে।"

পরামর্শে ও সিদ্ধান্তে পৌঁছানোর সমানাধিকার

এখন পর্য্যন্ত সংযুক্ত কমিটির কাজ প্রায়শঃই পরামর্শ দেওয়ার বেশী উঠতে পারেনি। কি রকম জিনিষ, কত পরিমাণে উৎপন্ন হবে, বাজারে মাল কিভাবে বেচা হবে, কোম্পানীর টাকা কোথা থেকে আসবে—এ জাতীয় বিষয়ে পাকাপাকি কিছু ঠিক করার অধিকার মালিকের।

সেদিন কি আসবে যখন শ্রমিক-মালিক কমিটির হাতে আসবে সিদ্ধান্ত করার ক্ষমতা?

রূঢ়ের ভারী শিল্পের জন্য যুদ্ধোত্তর গণতান্ত্রিক জার্মানীতে যে তথাকথিত "সমানাধিকারের" পরিকল্পনা হয়, তার ভিত্তিতে শ্রমিক প্রতিনিধিরা মালিক-পক্ষের সমান ক্ষমতা নিয়ে শিল্পের নিয়ামক বোর্ডের সদস্য হয়।

সি. আই. ও'র ১৯৫১ সালের অধিবেশনে সমানাধিকারের ধারণাকে সহানুভূতির সঙ্গে দেখে এক প্রস্তাব গৃহীত হয়। তার একটা অংশ এই—

"শিল্পের নীতি, যা নাকি গণতান্ত্রিক সমানাধিকারের লক্ষ্যে নিয়ন্ত্রিত হওয়া উচিত, তার কাজ হচ্ছে—দ্রব্যমূল্যের স্থায়ী উচ্চ সীমা রক্ষা করা যাতে ক্রয়-ক্ষমতা অব্যাহত থাকে ও মুদ্রাস্ফীতি বন্ধ হয় এবং যা দ্বারা উৎপাদনের পরিমাণ, ধন বিনিয়োগের হার ও ক্ষেত্র, উৎপাদন সাধনের পরিবর্ত্তনের হার ও ক্ষেত্র, ফ্যাক্টরীর পরিমাপ ও স্থাননির্দ্দেশ এবং প্রকৃতিজাত সম্পদের পোষণ ও রক্ষণ সম্বন্ধীয় নির্ভুল সিদ্ধান্ত গৃহীত হয়।

এ-প্রস্তাবের সমর্থনে সি. আই. ও'র ভূতপূর্ব সভাপতি ফিলিপ মারে বলেন বলে জানা যায়—"এ পরিকল্পনা জার্মানীতে যে পরিকল্পনা চালু আছে তার মত। ...এতে মার্কিন শিল্পের রাষ্ট্রায়ত্তকরণের কোন কথা নেই।....আমার মনে হয় এখন এমন সময় এসেছে যখন আগামীকালের কথা ভেবে আমাদের চিন্তাধারার গতিপথ বদলাতে হবে।"

"বিজিনেস উইক" কাগজে এই প্রস্তাবের সমালোচনা হয়। এতে বলা হয়, এ-জিনিষ সমাজতন্ত্র না হ'লেও, "কোন মতেই ধনতন্ত্র নয়। কেননা ধনতন্ত্রের সার কথা হ'ল এই যে, মালিকই তার ব্যবসায় চালায়।" শ্রমিক সম্পাদক ও অর্থনীতিবিদ্ জে বি. এস হার্ডম্যান একথার জবাবে বলেন :—

"ফিলিপ মারে যা বলছিলেন তা যদি বাস্তবে পরিণত হয়—মার্কিন শ্রমিক

প্রতিনিধিরা কোম্পানীর অংশীদারদের অধিকারের সমান অধিকার নিয়ে পরিচালনা বোর্ডের সদস্য হয়—ধনতন্ত্র আর আমাদের পরিচিত ধনতন্ত্র থাকবে না। কিন্তু আজকের ধনতন্ত্র কি আমাদের একপুরুষ আগের ধনতন্ত্র আছে? মানুষের কোনো ব্যবস্থা কি পরিবর্তনহীন? বস্তুজগতে যে পরিবর্তন ঘটছে এবং তার জন্য মানুষের সঙ্গে মানুষের সম্পর্কের যে পরিবর্তন আসছে, তার সঙ্গে দ্রুত-তালে খাপ খাইয়ে নিচ্ছে অন্ততঃ আমাদের এ-পুরুষ।”

গণতান্ত্রিক সমাজ বিকাশের প্রত্যেক ছাত্রই আগ্রহের সঙ্গে লক্ষ্য করবে, আধুনিক শিল্প পরিচালনা ক্ষেত্রে যুক্ত পরামর্শ ও সিদ্ধান্ত করার দিকে পরের পদক্ষেপ কি হবে।

মুনাফা ভাগাভাগি

শ্রমিক ও মালিকের মধ্যে অংশীদারের মনোভাবকে দৃঢ় করবার জন্য এবং শ্রমিককে শিল্পের ফলের অধিকতর ন্যায্য ভাগ দেওয়ার উদ্দেশ্যে যে সমস্ত উপায়ের উদ্ভাবনা করা হয়েছে, তার মধ্যে মুনাফা ভাগাভাগি হ'ল অন্যতম। এ পরিকল্পনায় মালিক মানমত মজুরী ছাড়া তার ব্যবসায়ের নীট লাভের একটা অংশ তার শ্রমিকদের দেয়।

মুনাফা ভাগাভাগির বিশ্লেষণ

যদিও অনেক অর্থনীতিবিদ্ ও শিল্পপতি এ ব্যবস্থার পক্ষে ওকালতি করেছেন এবং কয়েক জায়গায় পরীক্ষা সফলও হয়েছে, সংঘবদ্ধ শ্রমিক কিন্তু আজ পর্য্যন্ত রয়েছে এ-ব্যবস্থার স্থায়ী কল্যাণের সম্বন্ধে সন্দিহান।

প্রথমতঃ বলা হয় যে, এখন পর্য্যন্ত বেশীর ভাগ পরিকল্পনারই অপমৃত্যু হয়েছে। গ্রেট ব্রিটেনে এ জাতীয় ব্যবস্থা সম্পর্কে অনুসন্ধানে জানা যায় যে, ১৯৩৬ সাল পর্য্যন্ত ৬৭৯টি পরিকল্পনা চালু করা হয়েছিল; এর মধ্যে কমপক্ষে ৩৯৫টি পরিত্যক্ত হয়, আর ১৮টির কাজ বন্ধ হয়ে যায় একাধিক কোম্পানীর মিলনের ফলে। অর্থাৎ শতকরা ৬০টিরই কোন ক্ষতি হয়নি। ১৯৩৬ সাল পর্য্যন্ত আমেরিকায় প্রবর্তন করা হয় ১৯৩টি পরিকল্পনা, ঐ তারিখ পর্য্যন্ত সমান অংশ বাতিল করে দেওয়া হয়।

দ্বিতীয়তঃ বলা যায় যে, কিছু সংখ্যক মালিক মুনাফা ভাগাভাগি প্রবর্তন করে ইউনিয়নের প্রতি শ্রমিকের আনুগত্যকে দুর্বল করবার জন্য, বা উপযুক্ত মজুরীর স্কেলের পরিবর্তে, বা নির্ভরযোগ্য অবসর বেতন ব্যবস্থার পরিবর্তে—অবসর বেতনের ব্যবস্থার, সমৃদ্ধি থাক বা না থাক, মালিককে একটা হিসাবমত টাকার জোগাড় রাখতে হয়। দ্বিতীয় বিশ্বযুদ্ধের সময় মুনাফা ভাগাভাগি পরিকল্পনা প্রবর্তনের একটি প্রধান কারণ ছিল, আয় ও অতিরিক্ত মুনাফা-কর।

তৃতীয়তঃ, ট্রেড ইউনিয়নগুলি দেখিয়ে দিয়েছে যে মুনাফার অংশ পেয়েও শ্রমিকের আয় বিশেষ কিছু বাড়েনি। ১৯৪৩ সালে ৩৩টি কোম্পানীর ২০২ বছরের মুনাফা ভাগাভাগির ইতিহাস ঘেঁটে স্টুয়ার্ট ও কুপার এই সিদ্ধান্তে এসে পৌঁছান যে, শ্রমিক পেয়েছে বেতনের শতকরা ২'২ ভাগ ও নীট লাভের শতকরা ৬'৮ ভাগ।

চতুর্থতঃ, অনেক ট্রেড্ ইউনিয়ন আপত্তি করেছে যে মুনাফা ভাগাভাগিতে শ্রমিকের আয় স্থায়ী ভাবে বাড়েনি। শ্রমিক যখন বেশী মুনাফার জন্য বেশী রোজগার করে, সে তখন সামনের বছরের খরচের মান বাড়িয়ে যায়। মুনাফা যখন কমে যায় শ্রমিক তখন আয়ের চেয়ে ব্যয় বেশী করে। অবশ্য এ-তর্ক করা যায় যে, শিক্ষা ও টাকাকড়ি নাড়াচাড়া করার পূর্ণ যোগ্যতা এ-আপত্তি খণ্ডন করবে।

আধুনিক পরিণতি

চল্লিশ দশকের শেষের দিকে ও পঞ্চাশ দশকের গোড়ার দিকে কাউন্সিল অব প্রফিট-শেয়ারিং ইণ্ডাষ্ট্রিজ শিল্পে মুনাফা ভাগাভাগি সমর্থন করে স্বাধীন ব্যবসায়ের মার্কিন ব্যবস্থাকে বজায় রাখার উদ্দেশ্যে, এ-প্রতিষ্ঠানটি মুনাফা ভাগা-ভাগির জন্য প্রচারকার্য্য চালায়। এই প্রতিষ্ঠানটি মুনাফা ভাগাভাগির একটা সংজ্ঞা নির্দেশ করেছে। যে ব্যবস্থায় মালিক তার শ্রমিকদের সকলকে রীতিমত মজুরী ছাড়া আরও বিশেষ কিছু টাকা দেয়, যা ব্যষ্টিগত বা সমষ্টিগত কৃতিত্বের উপর শুধু নির্ভর করে না, নির্ভর করে ব্যবসায়ের অবস্থার উপর, সেই ব্যবস্থাই হ'ল মুনাফা ভাগাভাগি।

কাউন্সিল জানায় যে এর সদস্য হ'ল ৬২৫টি কোম্পানী, তাদের শ্রমিক সংখ্যা ৭ লক্ষ, তাদের কাজের পরিমাণ ৪ বিলিয়ন ডলার। কোম্পানীদের মধ্যে শতকরা ৪০টির সম্পর্ক আছে সংঘবদ্ধ শ্রমিকের সঙ্গে। ১৯৫২ সালে কাউন্সিলের সদস্যেরা শ্রমিকের সঙ্গে ভাগাভাগি করে ১২৫ মিলিয়ন ডলার। শতকরা ৫ থেকে ১০০ ভাগ। গড়ে দাঁড়াল শতকরা ২০ থেকে সামান্য কম। কাউন্সিল বলে যে বেঁটে-দেওয়া মুনাফার ফলে মজুরী বেড়ে গেছে শতকরা ৮ ভাগ থেকে ১০০ ভাগ। ১৯৫৩ সালে মুনাফার ভাগ-দেওয়া কোম্পানীর সংখ্যা দাঁড়ায় ১২,০০০। আট বছর আগে এ-সংখ্যা ছিল মাত্র ৭২৮। মুনাফা ভাগাভাগি পরিকল্পনার যে সমস্ত ফল কাউন্সিলকে জানান হয়েছে তার মধ্যে আছে কার্য্য-ক্ষমতা বৃদ্ধি, শ্রমিকের কাজ ছেড়ে দেওয়ার ও অনুপস্থিতির সংখ্যা হ্রাস, কল-কব্জার ভাল যত্ন, স্ট্রাইক বা ধর্মঘটের সংখ্যা লাঘব, অতি বামপন্থীদের জনপ্রিয়তা হ্রাস, শেয়ার হোল্ডারদের আয় বৃদ্ধি এবং কর লাঘব—যে মুনাফা ভাগ হয় তার উপর কর দিতে হয় না। ব্যবসায়ের অবস্থা বর্তমানের মত ভাল না থাকলে, এ সমস্ত পরিকল্পনার কি হবে বলা শক্ত।

সাফল্যের সর্তাবলী

মুনাফা ভাগাভাগি সম্পর্কে হোয়ার্টন স্কুল অব ফাইনান্সের প্রাক্তন ডীন ক্যেব কন্‌বি বল্‌ডারস্টন বলেন যে, এককভাবে মুনাফা ভাগাভাগি ব্যবস্থার জোর কম, এর উপর নির্ভর করা যায় না। এই ব্যবস্থা তখনই কার্য্যোপযোগী হয় যখন মৌলিক দায়িত্ব এড়াবার সন্দেহ জাগে না, যখন শ্রমিক নিয়োগ নীতি এত সফল হয়, যে মুনাফা ভাগাভাগি ব্যবসায়ের পরস্পর নির্ভরতা স্বীকারের অঙ্গ হিসাবে দেখা দেয়।"*

ইন্টারন্যাশানাল লেবর অফিসের মিঃ নরসিংহন্‌ ডাঃ বলডারস্টনের সঙ্গে একমত। এ-জাতীয় পরিকল্পনার সাফল্যের জন্য যা তাঁর মতে দরকার, তার একটা তালিকা তিনি করেছেন। এতে আছে—

(১) মালিক-শ্রমিক সহযোগিতা, পরস্পর সহনশীলতা ও আস্থার ঐতিহ্য থাকা চাই। "মুনাফা ভাগাভাগি পরিকল্পনা যে মালিক প্রবর্তন করতে চায়, তাকে রাজী থাকতে হবে শ্রমিকদের সঙ্গে অবিরত পরামর্শ করে ও সহযোগিতায় পরিকল্পনার অঙ্গ-প্রত্যঙ্গ ঠিক করতে। তাকে তৈরী থাকতে হবে শ্রমিকদের মনোনীত প্রতিনিধিদের হিসাবের খাতাপত্র দেখতে দিতে। কেনেথ, এম, টমসনের মতে মুনাফা ভাগাভাগির কার্য্যক্রম বলতে বোঝায় শ্রমিকদের মধ্যে কোম্পানীর নীট আয়ের অংশ বেঁটে দেওয়ার ব্যবস্থার অনেক বেশী; পরামর্শের পদ্ধতিতে, যৌথ প্রস্তুতিতে, অবাধ আলোচনায় কোম্পানীর উৎপাদন ও আর্থিক সমস্যার যুগ্ম বিচারে পাওয়া যাবে মুনাফা ভাগাভাগির মর্মস্থল।"

"বস্তুতঃ, বিবেচনাসম্মত শিল্প-সম্পর্কের কার্য্যক্রমে মুনাফার ভাগাভাগি প্রথমেই আসে না। এর স্থান হল শেষের দিকে।"

(২) সাফল্যের দ্বিতীয় সর্ত হ'ল- কোম্পানী শিল্পে চালু মজুরীর হারে বা তার থেকে বেশী হারে মজুরী দেবে। কোম্পানীকে আরও তৈরী থাকতে হবে জীবনযাত্রার ব্যয় বাড়ার সঙ্গে মজুরী ন্যায্যভাবে বাড়াতে।

(৩) তৃতীয় সর্ত হ'ল, শ্রমিকের কাজ ছেড়ে দেওয়ার রেট বেশ নীচু থাকবে, মুনাফা বছরের পর বছর চলতে থাকবে এবং পরিমাণ এমন হবে যে, প্রত্যেক শ্রমিকই মোটামুটি রকমের বোনাস পাবে।

(৪) চতুর্থ সর্ত হ'ল, মালিকপক্ষকে সুব্যবস্থাপক হতে হবে।

(৫) পরিশেষে, যদি পরিকল্পনাকে সফল করতে হয় তবে পরিকল্পনার সঙ্গে

* Profit Sharing for Wage Earners, Cabb Conby Balderston (New York Industrial Relations Counselors, 1937), P 68.

চালু হওয়া দরকার শ্রমিক-শিক্ষা কার্য্যক্রমের, যাতে করে পরিকল্পনার নীতি ও খুঁটিনাটি সম্পর্কে শ্রমিকরা ওয়াকিবহাল হ'তে পারে, যাতে করে তারা আর্থিক টেক্‌নিকাল ও বিক্রীর গোড়ার সমস্যা বুঝতে শেখে।

সুস্থ নীতি মেনে যে মুনাফা ভাগাভাগি-পরিকল্পনা তৈয়ারী হয়েছে, তাকে নিয়ে অকৃত্রিম পরীক্ষা চললে সে পরীক্ষায় লোকের আগ্রহ থাকবে এবং সে পরীক্ষা লোকে সহানুভূতির সঙ্গে সযত্নে লক্ষ্য করবে।

গণতান্ত্রিক মালিকানা

দায়িত্ব ও বিশেষ অধিকার সমেত মালিকানায় যে অংশীদারী, সেটাই হ'ল শিল্পে গণতন্ত্রের জয়যাত্রার পরবর্তী লক্ষ্য। খেতখামার ও ছোট ব্যবসায়ে ব্যক্তিগত স্বত্বস্বামিত্ব ছাড়া, শিল্পে মালিকানা ছড়িয়ে দেবার তিনটি প্রধান উপায় আছে। এটাই আমরা সংক্ষেপে আলোচনা করব।

ব্যক্তিগত শিল্পে শেয়ারের মালিকানা

প্রথমেই বলা যায়, ব্যক্তিগত শিল্পে শ্রমিকের শেয়ার থাকার কথা। যা সাধারণতঃ শ্রমিকদের শেয়ার থাকা নামে পরিচিত, এবং যা এ-জাতীয় পরিকল্পনাযুক্ত কর্পোরেশনে দেখতে পাওয়া যায়, তার বিশেষ কোন তাৎপর্য্য নেই। শ্রমিকের শতকরা তিন ভাগ মালিকানা খুবই কম এবং যখন তাদের অন্য অংশী দারের মত ভোটের অধিকার থাকে, তখনও কোম্পানী পরিচালনে বা নিয়ন্ত্রণে তাদের কোন হাত থাকে না।

যেখানে শ্রমিকের অংশীদারী পরিকল্পনা চালু আছে, এমন এক কর্পোরেশনের অংশীদারদের মিটিং-এ, বর্তমান লেখকদের মধ্যে একজন একবার হাজির ছিলেন। শ্রমিক অংশীদারেরা তাদের নতুন পদোন্নতিতে গর্ববোধ করছিল এবং কোম্পানীর কাজকর্মে কর্তৃত্ব করতে দৃঢ়সঙ্কল্প ছিল। শ্রমিকদের হাতে ছিল ৫০০ শেয়ার এবং ভোটও ছিল ৫০০। যখন নিউ ইয়র্কের এক ভদ্রলোক নিজের ও অন্য অনুপস্থিত অংশীদারদের তরফে ১০,০০০ ভোট নিয়ে দেখা দিলেন, তখন তাদের নতুন ক্ষমতাবোধে লাগল ধাক্কা। এ-ভদ্রলোকই জিতে গেলেন।

বিংশ দশকে শ্রমিকের শেয়ার থাকার বিষয়ে অনেক আগ্রহ ছিল। আমেরিকান টেলিফোন এণ্ড টেলিগ্রাফ কোম্পানী, ইষ্টম্যান কোডাক কোম্পানী, ষ্ট্যাণ্ডার্ড অয়েল, ইউ, এস, ষ্টীল ও কিছু রেল কোম্পানী ও ব্যাঙ্ক, প্রভৃতি বড় বড় কর্পোরেশন তাদের শ্রমিকদের উৎসাহ দেয় নিজেদের শেয়ার কিনতে।

"প্রেজেন্ট ইকনমিক্ রিভলিউশন ইন দি ইউনাইটেড স্টেট্স্" নামক বইতে হার্ভার্ডের প্রফেসর টমাস এন, কার্ভার এক বৈপ্লবিক পরিবর্তনের কল্পনা করেছেন আমাদের শিল্প ব্যবস্থায় শেয়ারে শ্রমিক ও দ্রব্যবহারকারী ক্রেতাদের ক্রমবর্দ্ধমান অংশীদারীর মাধ্যমে। মালিকদের মধ্যে অনেকে কিন্তু এর মধ্যে বৈপ্লবিক কিছু দেখতে পাননি। এ প্রস্তাবে তাঁরা দেখেছেন শ্রমিককে দিয়ে বেশী কাজ করাবার এবং অধিক উৎপাদন করার কৌশল, শ্রমিকের পুঁজিপতি

মনোভাবকে উস্কানি দেওয়ার কায়দা, আর ইউনিয়নে যোগ দেওয়ার ইচ্ছাকে দুর্বল করার পদ্ধতি। ত্রিংশ দশকের আর্থিক মন্দায় শ্রমিকের শেয়ার প্রায়ই হাতছাড়া হয়ে যায়। এ কারণে অফিসার থেকে আরম্ভ ক'রে অনেক চাকুরে এ পরিকল্পনার বিরোধী। তাদের বক্তব্য, শ্রমিক যে ফ্যাক্টরীতে কাজ করে তার অবস্থার কিছু পরিবর্তন হলে, শ্রমিকের কাজও যেতে পারে, সারা জীবনের সঞ্চয়ের সবটা বা কিছু অংশ বাতাসে মিলিয়ে যেতে পারে।

শ্রমিক আজকাল ধন-বিনিয়োগ করে প্রচুর, কিন্তু তা অন্য কোম্পানীতে। বিংশ দশকের শ্রমিকের শেয়ার কেনার ঝোঁক এখন চলে গেছে। তবে অবশ্য এমন দৃষ্টান্ত আছে, যেখানে ইউনিয়ন তাদের প্রচুর অর্থবল কাজে লাগিয়েছে বড় বড কর্পোরেশনের কর্তৃত্ব লাভের আশায়। কিন্তু মোটের উপর ইউনিয়নগুলি এ জাতীয় ধন বিনিয়োগ এড়িয়েই চলেছে।

স্বায়ত্বশাসিত কারখানা

শ্রমিকই যার মালিক, এ-রকম ছোটখাট ব্যবসায় প্রতিষ্ঠান মাঝে মাঝে দেখা দিয়েছে ইউনাইটেড স্টেট্সে, গ্রেটব্রিটেনে, ফ্রান্সে ও অন্যান্য দেশে। এ জাতীয় প্রতিষ্ঠানকে বলা হয় উৎপাদকদের সমবায় সমিতি বা স্বায়ত্তশাসিত কারখানা। স্ট্রাইকের সময়ে শ্রমিকদের কাজ যোগাবার জন্য এ-রকম সমবায় অধুনাকালে দেখা দিয়েছে পোষাক ও টুপি নির্মাণ এবং অন্যান্য শিল্পে।

গত একশত বছরের বেশীদিনের ইতিহাস পড়লে জানা যায় যে, বিলাতে ও এদেশে উৎপাদক সমবায় সমিতির বিলুপ্তির হার বড় বেশী। ফেল পড়ার কারণ খুঁজতে দেরী হয় না। এ জাতীয় সমিতি দ্রব্য উৎপাদন করে বিক্রয়ের জন্য, নিজেদের ব্যবহারের জন্য নয়। কাজেই শ্রমিক বা মালিক যতদূর সম্ভব চড়া দামে বিক্রয় করতে প্রলুব্ধ হয়। প্রতিষ্ঠান পরিচালনা থেকে নতুন শ্রমিককে বাদ দিতে তারা চেষ্টা করে, উৎপাদন পদ্ধতিতে পরিবর্তন আনতে তারা নারাজ, নতুন উপায় কিছু পাওয়া গেলে তার সম্বন্ধেও নিরুৎসাহ ভাব দেখায়। স্বায়ত্ব-শাসিত কারখানায় "ফোরম্যান বা ম্যানেজার ও তার শ্রমিকদের মধ্যেকার সম্পর্ক একটা কিম্ভূতকিমাকার ; কাজের সময় ম্যানেজার আদেশ দেয় শ্রমিককে, আর সন্ধ্যাবেলায় সাধারণ সভায় বা কোন কমিটি মিটিং-এ ঐ শ্রমিকই ম্যানে-জারের কাজের সমালোচনা করবে বা তাকে নির্দেশ দেবে এবং কথা না শুনলে ম্যানেজারকে বরখাস্ত করার ক্ষমতাও শ্রমিকের আছে।"*

* Sidney Webb, 'The Consumers Co-operative Movement' (Longmans & Co. 1921,) P. 468.

এ-জাতীয় কারখানার পক্ষে শিল্পের প্রসারের জন্য টাকা পাওয়া শক্ত; মূল শ্রমিকরা বার্দ্ধক্য বা অন্য কারণে অবসর নিলে, তাদের শেয়ার অনেক সময়ে বাইরের লোকের হাতে চলে যায়, ফলে সমবায় সমিতি সাধারণ মুনাফালোভী ব্যবসায় প্রতিষ্ঠানে পরিণতি লাভ করতে থাকে।

ইতিহাস প্রমাণ করেছে যে, ভোক্তা-ক্রেতাদের সমবায়-সমিতি (এর আলোচনা পরে হবে) উৎপাদকের সমবায়-সমিতির দুর্বলতা পরিহার করেছে। ভোক্তাদের মধ্যে পণ্য বেঁটে দেওয়াই হোক আর ভোক্তা-ক্রেতাদের সমবায়-সমিতি যার মালিক, এমন ফ্যাক্টরীতে পণ্য উৎপাদনই হোক—এ-জাতীয় সমবায় অদ্ভুত সাফল্য লাভ করেছে। সমবায়-প্রধান অর্থনৈতিক ব্যবস্থায়, যাতে সকল শ্রেণীরই কল্যাণ হয়, তাতে এক বিজ্ঞানসম্মত অগ্রগতির সূচনা হয়েছে।

সরকারী মালিকানা

গণতান্ত্রিক মালিকানার দ্বিতীয় উপায় হ'ল, সমস্ত রকমের সরকারী মালিকানা—মিউনিসিপ্যালিটি, স্টেট, স্থানিক বা ফেডারাল। সাধারণ মালিকানার ক্ষেত্রে রাজনৈতিক দল বিশেষের সমস্ত লোকই সমষ্টিগত উদ্যোগের আংশিক মালিক।

সরকারী উদ্যোগের অগ্রগতি

অনেক মৌলিক উদ্যোগে প্রতিযোগী মুনাফাশিকারী শিল্পের কার্যকরী হওয়া সম্ভব নয়, অথচ সে সমস্ত উদ্যোগের সেবা সাধারণের পূর্ণমাত্রায় চাই। এ জাতীয় ক্ষেত্রে সরকারী মালিকানার বিস্তার হয়েছে এদেশে, বিদেশের গণতান্ত্রিক দেশসমূহে। ইউনাইটেড স্টেট্‌সে আমরা গড়ে তুলেছি সরকারী উদ্যোগে এক বিরাট পোস্ট অফিসের সেবা প্রতিষ্ঠান, জনপথ, জলসরবরাহ, রাজপথ, জলপথ, বিমানঘাঁটি ও পুলের ব্যবস্থা এবং সরকারী মালিকানায় পুলিশবিভাগ, দমকলবিভাগ, সৈন্যবাহিনী। শিক্ষা ও স্বাস্থ্যের খাতিরে আমরা গড়েছি ও চালাচ্ছি সাধারণের স্কুল, সাধারণের হাসপাতাল ও ক্লিনিক। বিশ্রাম ও আনন্দের সুযোগ বাড়াবার জন্য আমরা পার্ক ও খেলার মাঠ তৈরী করেছি। জাতির সাংস্কৃতিক উন্নতির জন্য সাধারণের লাইব্রেরী, মিউজিয়াম ও আর্ট গ্যালারী পুষছি। আমরা হাত দিয়েছি বস্তি পরিষ্কারের কাজে, সহর পরিকল্পনা ও সাধারণের জন্য বাসগৃহ নির্মাণে—জাতির গার্হস্থ্য জীবনের মান উন্নত করবরা কাজে।

আমাদের প্রাকৃতিক সম্পদ সংরক্ষণ ও প্রসারকল্পে আমরা ব্যাপকভাবে হাত দিয়েছি বনভূমিতে মৃত্তিকা সংরক্ষণে, বন্যা নিয়ন্ত্রণে, সেচকার্য্যে, জল-পরিবহনে, শক্তিসম্পদের সম্প্রসারণে। দুর্ঘটনা, রোগ, বার্দ্ধক্য ও বেকারীজনিত অভাবের হাত থেকে জনগণকে বাঁচাবার জন্য সরকারী বীমার ব্যবস্থা করেছি। গুরুতর বেকারীর আক্রমণ থেকে পরিত্রাণ লাভের ইচ্ছায় ও মানুষের সমাজবিরোধী কার্য্যকলাপ বা সমাজব্যবস্থার দোষক্রটির হাত থেকে রেহাই পাবার উপায় হিসাবে আমরা অসংখ্য প্রকার অর্থনৈতিক ও অর্থ সম্বন্ধীয় সংস্থা গড়েছি।

১৯০২ সালে অসামরিক সম্পত্তিরূপে দৃশ্যমান মূলধন ছিল ৪ বিলিয়ন ডলারের মত। ১৯৪৬ সালে এর পরিমাণ দাঁড়ায় ৫০ বিলিয়ন ডলারের বেশী। বর্তমান শতাব্দীর মাঝামাঝি সময়ে আমেরিকায় প্রতি ৮ জন চাকুরের মধ্যে ১ জন ছিল সরকারী বেতনভুক্; সম্পত্তিতে রূপান্তরিত মূলধনের প্রতি ৫ ডলারের ১ ডলার ছিল সরকারী সম্পত্তি—এই হিসাবে রাস্তাঘাট এবং সৈন্য-বাহিনী ও নৌবাহিনীর অস্ত্রশস্ত্রের কোন স্থান নেই।

আমাদের চারপাশে যে সমস্ত সামাজিক দুর্নীতি দেখতে পাই, তার নিবারণ ও প্রশমনের জন্য আমরা উত্তরোত্তর সরকারী শক্তি ও সুবিধার শরণাপন্ন হচ্ছি। প্রাক্তন সমরসচিব হেনরী, এল, ষ্টিমসন যেমন বলেন, সরকারকে এখন আর আমরা "প্রয়োজনীয় বিঘ্নস্বরূপ সুসংবদ্ধ পুলিশবাহিনী মাত্র" মনে করি না। বরং "জাতীয় অগ্রগতি ও সামাজিক উন্নতির সর্বজনস্বীকৃত সংস্থা বলেই"* সরকারকে মানি।

সংঘবদ্ধ শ্রমিক ও জনসেবাকার্য্য

স্থানীয় স্টেট্ এবং জাতীয় সরকারের কল্যাণকর কার্য্যের প্রসারে সংঘবদ্ধ শ্রমিক আন্দোলনের অনেকখানি হাত আছে এবং এ, এফ, এল-সি, আই, ও'র আইন সম্বন্ধীয় কার্য্যক্রমে খুব জোরালো আবেদন আছে, শিক্ষা, স্বাস্থ্য, গৃহনির্ম্মাণ, সংরক্ষণ, শক্তিসম্প্রসারণ, সামাজিক নিরাপত্তা ও সাধারণের সেবামূলক অন্যান্য কার্য্যের প্রসারের জন্য।

গ্রেট ব্রিটেনে সরকার ও স্থানীয় স্বায়ত্ত্বশাসনের সংস্থাগুলি বহুদিন থেকেই টেলিফোন, টেলিগ্রাফ ও রেডিও এবং বিদ্যুৎশক্তি ও আলোশিল্পের বেশীর

* Henry. Stimson and Mcgeorge Bundy, 'On Active service in Peace and War (Harper W Brothers, 1948), P, 63

ভাগের মালিক। ১৯৪৬-৫১ সালে শ্রমিক সরকারের আমলে ব্যাঙ্ক অব ইংল্যাণ্ড, খনি, রেল, স্থল পরিবহন, গ্যাস, বৈদেশিক টেলিফোন, অসামরিক বিমান চলাচল, আণবিক শক্তি এবং লৌহ ও ইস্পাত শিল্পের বড় বড় প্রতিষ্ঠানের রাষ্ট্রীয়করণ হয়। শ্রমিক সরকার তখন প্রবর্ত্তন করে বিনামূল্যে স্বাস্থ্য ও চিকিৎসার সুবিধা।

ব্যক্তিগত একচেটিয়া অধিকারের অপপ্রয়োগ, আর্থিক অপব্যয় ও নানা অন্যায়ের হাত থেকে জনগণকে রক্ষার জন্য যেখানেই সরকারী মালিকানার বিস্তার প্রয়োজন হবে, সেখানেই সরকারী মালিকানার প্রসার হ'ল গ্রেট ব্রিটেনের শ্রমিক আন্দোলনের লক্ষ্য।

সরকারী মালিকানার কৃতিত্ব

সরকারী উদ্যোগের ক্ষেত্রে এখন পর্য্যন্ত আমেরিকায় যা ঘটেছে, তা থেকে পূর্ত্তবিভাগ, সংরক্ষণ, সামাজিক নিরাপত্তা, শিক্ষা, স্বাস্থ্য এবং চিত্তবিনোদন প্রভৃতি সেবামূলক কার্য্য পাওয়া যাচ্ছে।

এরা সরকার, শিল্প ও পণ্যভোক্তা জনসাধারণের উপর ব্যক্তিগত একচেটিয়া ও বৃহদায়তন কর্পোরেশনের প্রভাব-প্রতিপত্তিকে খর্ব করেছে এবং আমাদের আর্থিক জীবনের অংশ বিশেষের উপর সমাজের নিয়ন্ত্রণ বাড়িয়েছে। এরা জনসাধারণের মধ্যে অনেককে শিল্প পরিচালনার মূল্যবান শিক্ষা দিয়েছে। বহুবার এরা দেখিয়েছে যে যারা শুধু টাকা রোজগার করতে চায় না, জনসাধারণের স্বার্থ সংরক্ষণও করতে চায়, এমন লোক দিয়ে কেমন ক'রে শিল্প চালানো যায়।

মূলধনের সুদ কমিয়ে দিয়ে ও প্রতিযোগিতার অপব্যয় বন্ধ ক'রে এরা বিদ্যুৎ-শক্তি, জাতীয় সেবাকার্য্যের খরচ কমিয়েছে এবং তাদের উপযোগের প্রসার ঘটিয়েছে। এ জাতীয় সরকারী সেবাকার্য্য দ্বারা এক স্টেটের সঙ্গে অন্য স্টেটের বাণিজ্যের প্রসার ঘটেছে। সরকারী সংস্থাগুলি স্থূল শোষণের হাতে থেকে শ্রমিককে রক্ষা করেছে এবং শিল্প ও অর্থসম্বন্ধীয় সমাজবিরোধী ক্রিয়াকলাপের বলি হতে দেয়নি অনেক ভোক্তা-ক্রেতা ও বিনিয়োগ কর্তাকে।

সরকারী মালিকানার সমস্যা

কোন কোন ইউনিয়ন কর্মী সরকারী মালিকানা বিস্তারের বিরোধিতা করেছে। তাদের যুক্তি হ'ল, একাধিক সরকারী সংস্থা ট্রেড ইউনিয়ন গড়া ও তার কাজকে

সঙ্কুচিত করেছে। সরকারী প্রতিষ্ঠানে শ্রমিক ক্রমেই সংঘবদ্ধ হ'চ্ছে এবং বহু সরকারী প্রতিষ্ঠানে শ্রমিক সম্বন্ধে পরিচালকদের মনোভাব বহু বে-সরকারী উদ্যোগের পরিচালকদের মনোভাবের তুলনায় অনেক আলোকপ্রাপ্ত। ১৯৫৬ সালের জানুয়ারী মাসে 'লীগ ফর ইণ্ডাষ্ট্রীয়াল ডেমোক্রেসির' নিউইয়র্ক অধিবেশনে গর্ডন, আর, ক্ল্যাপ (যিনি বাইশ বছর ধরে টি, ভি, এ'র একজন বড় কর্মচারী) যা বলেন তা থেকেই এ কথা বোঝা যায়ঃ

"যখন টি,ভি,এ, স্থাপিত হয়, তখন অনেকেই শ্রমিক দাবীদাওয়ার যৌথ-নিষ্পত্তির বিরোধিতা করেন। তারা বলে যে, এ-রকম নিষ্পত্তিতে 'রাষ্ট্রের সার্বভৌমত্ব ক্ষুন্ন হয়। টি, ভি, এ, পরিচালকদের মত ছিল ভিন্ন। তারা বলে যে সরকারী শ্রমিকদের প্রথম শ্রেণীর নাগরিক হওয়া দরকার। টি, ভি, এর শ্রমিকরা, যারা বাঁধ তৈয়ারীব কাজ করছিল, কয়েক বছরের মধ্যে প্রায় সকলেই স্বেচ্ছায় ইউনিয়নের সদস্য হয়। এ, এফ্, এল-এব ১৫টি ইউনিয়নের গঠিত এক কেন্দ্রীয় সংস্থার সঙ্গে পরিচালকরা এক লিখিত চুক্তি করে।

"নিজেরা আলাপ-আলোচনায় যোগ দিয়ে, সেখানে ঠিক করা মজুরী পেয়ে, আমাদের শ্রমিকরা বাঁধ তৈয়ারীর খরচ কমিয়ে ফেলে নতুন রেকর্ড সৃষ্টি করলো।

"টি, ভি, এ যে বাঁধ, ঘরবাড়ী যা তৈয়ারী করেছে তাতে, যে বন্যা তারা নিয়ন্ত্রণ করেছে তাতে, পাওয়ার হাউসে উৎপন্ন শক্তি সম্পদে এবং যারা তাদের তৈয়ারী ঘরবাড়ী, স্কুল-হাসপাতাল ব্যবহার করে, সে-সমস্ত লোকসম্প্রদায়ের কাছে বহুদিন লেখা থাকবে তাদের রেকর্ড।

"বিশ বছরে টি, ভি,এ, বিশটি বাঁধ গড়েছে। টি, ভি, এ, সাতটি তাপবিদ্যুৎ উৎপাদন কেন্দ্র—যার মধ্যে দুটি পৃথিবীতে বৃহত্তম—তৈয়ারী করেছে। এদেশে টি, ভি, এ, আজ হ'ল সাধারণের উপযোগী সেবামূলক কার্য্যকরী পূর্ণাঙ্গ প্রতিষ্ঠানের মধ্যে বৃহত্তম।

"টি, ভি, এ-র পক্ষে রেকর্ড করা সম্ভব হ'তনা, যদি পরিচালকরা স্বীকার করে না নিতেন যে, প্রত্যেক শ্রমিকেরই স্বার্থ আছে পরিকল্পনার সাফল্যে, সর্বোচ্চ কর্মচারী বা স্থানীয় সমাজের সর্বাপেক্ষা গণ্যমান্য ব্যক্তির স্বার্থের থেকে যার পরিমাণ বিন্দুমাত্র কম নয়।

"যখন সময় প্রতিকূল হয়েছে তখনও শ্রমিক তার দায়িত্ব পালন করেছে, তার চুক্তি অক্ষরে অক্ষরে মেনে চলেছে। শিল্প প্রতিষ্ঠানে গণতন্ত্রের আর কোন বিকল্প থাকতে পারে, এ-সন্দেহের এতেই নিরসন হওয়া উচিত। আমার মতে

এটা একটা খারাপ রেকর্ড হ'ত, যদি টি, ভি, এ আমাদের শিল্প প্রতিষ্ঠানে—তা সে সরকারীই হোক আর বেসরকারীই হোক—গণতন্ত্রের উপযোগিতা প্রমাণ না করতো, সমান কম খরচায় সমান সংখ্যক বাঁধ সমান দক্ষতার সঙ্গে তৈয়ারী করলেও এ ব্যর্থতার কোন কমবেশী হতনা।"

টি, ভি, এ, বোর্ড ও কর্মচারীদের গণতান্ত্রিক মনোভাবে টি, ভি, এ, ইউনিয়নরা তাদের সন্তুষ্টি জানিয়েছে। বিপুলভাবে সফল এ-কার্য্যক্রমকে যারা দুর্বল বা পঙ্গু করতে চায়, এ, এফ, এল—সি, আই, ও, তাদের বিরোধী। এবিরোধিতার কারণ শুধু এ নয় যে, জনসাধারণ টি, ভি, এ-র বহু উদ্দেশ্যসাধক কার্য্যক্রম থেকে উপকার পেয়েছে, এবিশ্ববিখ্যাত সরকারী প্রতিষ্ঠানের গণতান্ত্রিক ও আলোকপ্রাপ্ত শ্রমিক-মালিক সম্পর্কও বটে।

এ-কথা বলা হয় যে, সরকারী উদ্যোগের উদাহরণ হিসাবে পোস্ট অফিসের উল্লেখ প্রায়ই হয়। এঅপবাদ পরীক্ষা ক'রে কানসাস বিশ্ববিদ্যালয়ের অধ্যাপক এড্উইন, ও, স্টীন্ বলেছেন, "বৈজ্ঞানিক পদ্ধতিতে পরিবর্ত্তিত শ্রম দক্ষতার হিসাব ক'রে দেখা গেছে যে পোস্ট অফিসের অগ্রগতি বেসরকারী উদ্যোগের তুলনায় কিছু কম হয়নি ; নতুন পদ্ধতির আবিষ্কার উৎসাহ পেয়েছে, পরিচালনার ব্যাপারেও নতুন পদ্ধতির উদ্ভব হয়েছে বেসরকারী উদ্যোগে যতটা, প্রায় ততটাই।*

সরকারী কর্পোরেশন

সেবামূলক কার্য্যকরী প্রতিষ্ঠানে সরকারী মালিকানাকে পূর্বের তুলনায় নমনীয় করার জন্য, সরকারী উদ্যোগের পরিচালনাভার সরকারী প্রভাব মুক্ত এক একটি সংসদের হাতে আজকাল অনেক সময়ে ন্যস্ত থাকে—এদেশে ও বিদেশে। প্রথম বিশ্ব যুদ্ধের সময় আমেরিকায় যথেষ্ট বেশী সংখ্যক সরকারী কর্পোরেশন দেখা দেয়—ইউ, এস, সিপিং বোর্ড এমার্জেন্সি ফ্লীট্, ওয়ার ফাইনান্স কর্পোরেশন প্রভৃতি। যুদ্ধের পরে দেখা দেয় ইনল্যাণ্ড ওয়াটারওয়েজ কর্পোরেশন, টি, ভি, এ, পোর্ট অথরিটি অব নিউ ইয়র্ক, বিভিন্ন শহরে গৃহনির্ম্মাণ সংস্থা এবং অন্যান্য অনেক এ-জাতীয় কর্পোরেশন।

নাম থেকেই বোঝা যায় সরকারী কর্পোরেশনের আকার ঘরোয়া যৌথ কারবারের মতো। এর শেয়ারের মালিক হ'ল শহর, স্টেট অথবা ফেডারাল

* Seba Eldridge and associates, Development of Collective Enterprise. (University of Kansas Press, 1943), pp, 80,-81.

সরকার। এরা বণ্ড বেচে টাকা ধারও করতে পারে টাকার বাজার থেকে। এ-বণ্ড শোধ হয় এদের নিজের নিজের আয় থেকে। সাধারণতঃ এরা এদের খরচ নিজেরাই চালায়।

কর্পোরেশনের ডিরেক্টর বা পরিচালকদের নিয়োগ করেন যুক্তরাষ্ট্রের সভাপতি অথবা অন্য প্রশাসনিক প্রধান। ম্যানেজার নিয়োগ করে ডিরেক্টর বা পরিচালকরা। ম্যানেজার হয়ত কোন নির্দ্দিষ্ট সময়ের জন্য নিযুক্ত হ'তে পারে, তবে তারা যতদিন দক্ষতার সঙ্গে কাজ চালাতে পারে বা থাকতে চায়, ততদিন সাধারণতঃ তাদের থাকতে দেওয়া হয়।

লোক নিয়োগ, উন্নতি, মাহিনা, খরচপত্র ও কর্পোরেশনেব সাধারণ উদ্দেশ্যের অন্তর্ভূক্ত নতুন পরিকল্পনা প্রবর্ত্তনে কর্পোরেশনকে সরকারী দপ্তরের বিভাগের আইনকানুন মেনে চলতে হয়না। এতে সাধারণের স্বার্থ ও সাংগঠনিক নমনীয়তাব মিলন হয়, যার ফলে বহুক্ষেত্রে কর্পোরেশন সমাজের উন্নতির একটি মূল্যবান গতিশীল অস্ত্র হয়ে উঠে।

গণতন্ত্র ও সরকারী মালিকানা

টি, ভি, এ, র মতো অনেক সরকাবী কর্পোরেশন চেষ্টা করে আমলাতন্ত্রকে পরিহার করতে, শীর্ষদেশে বিরাট ক্ষমতার কেন্দ্রীকরণ বন্ধ করতে। তাই তারা স্থানীয় সংস্থাব উপর পরিচালনার দায়িত্ব ছেড়ে দেয়। টি, ভি, এ, বিদ্যুৎ উৎপাদন ক'রে দিয়ে দেয় ৯৭টি মিউনিসিপ্যালিটি ও গুটি পঞ্চাশেক সমবায় সমিতির হাতে। এরা বিদ্যুৎ নিয়ে ব্যবহারকাবীব কাছে কেনা দামে বিক্রয় করে। এই সরকারী কর্পোরেশন শ্রমিকের অযোগ্যতা ও অসাধুতা এড়িয়ে চলে ডাণ্ডাবাজি করে নয়, চোখ রাঙ্গিয়ে নয়. বিজ্ঞানসম্মত সদয় নিয়োগ নীতির মারফৎ, দাবীদাওয়ার যৌথ রফানিস্পত্তির মাধ্যমে , পণ্য-ক্রেতা সাধারণের সঙ্গে সতত পরামর্শের ভিতর দিয়ে।

কার্য্যদক্ষতা, প্রগতিশীলতা, গণতন্ত্র, সামাজিক উদ্দেশ্য ও সমাজের উপকারের জন্য সরকারী কর্পোরেশন ও সাধারণ সরকারী বিভাগ অনেকখানি নির্ভর করে সরকারী নেতাদের সামাজিক ও রাজনৈতিক দৃষ্টিভঙ্গীর উপর, নাগরিকদের সাধারণ-হিতবোধ ও কার্য্যকলাপের উপর।

প্রশাসনের পদ্ধতি যাই হোক, সরকারী উদ্যোগের বিরোধী কোন প্রতিক্রিয়াশীল সরকার আইনের শাসন ব্যবস্থার আর্থিক কূটচাল দিয়ে সরকারী শিল্পপ্রতিষ্ঠানকে এমন কাবু করতে পারে যে, তার পক্ষে সাধারণের স্বার্থ দেখা সম্ভব

হয় না। শ্রমিক বিরোধী কোন সরকার পারে সরকারী চাকুরের প্রকাশের গণতান্ত্রিক উপায়কে খতম করতে? ফ্যাসিষ্ট, কমিউনিষ্ট বা অন্য রাজনৈতিক এক-নায়কত্ব সরকারী উদ্যোগকে কাজে লাগাতে পারে একনায়কত্বের শক্তি বৃদ্ধির জন্য, বিরোধীদল দমনের জন্য ও জনসাধারণকে পুতুল বানাবার জন্য।

সরকারী মালিকানায় যদি সাধারণের উপকার করতে হয়, তবে চাই এমন গণতান্ত্রিক সরকার, যার পরিচালনভার থাকবে গণতান্ত্রিক জীবনযাত্রায় বিশ্বাসী লোকের উপর, তবে চাই গণতান্ত্রিকভাবে পরিচালিত সরকারী শিল্প প্রতিষ্ঠান, তবে চাই এমন লক্ষ্য যাতে রাষ্ট্রের ক্ষমতা বৃদ্ধি হবে না, যাতে প্রত্যেক লোকেব ব্যক্তিত্ব বিকাশের সুযোগ হবে, যাতে প্রত্যেক লোকের সুখসমৃদ্ধি বাড়বে।

শ্রমিকের একটি কর্তব্য হ'ল—যেন সরকারী উদ্যোগ গণতান্ত্রিক ভাবধাবায় আপ্লুত থাকে, এদিকে নজর রাখা। শ্রমিকের, এমন কি, সমগ্র জাতির আর একটি কর্তব্য হ'ল সাধারণের কাছে বেসরকারী, সরকারী ও সমবাযিক উদ্যোগের তুলনামূলক মূল্যায়ন পৌঁছে দেওয়া।

ভবিষ্যৎ সম্ভাবনা

সমাজসেবামূলক কার্য্যসমূহ, সামাজিক বীমা, সাধারণের উপযোগী সেবাকার্য্য, প্রাকৃতিক সম্পদ, অর্থ সাহায্য এবং পূর্ণ সংখ্যায় কর্মসংস্থান ও ঠিকভাবে সম্প্রসারণশীল অর্থব্যবস্থাকে কায়েম করবার জন্য যা কিছু দরকার, সে সমস্ত বিষয়ে সরকারী মালিকানা ও কর্তৃত্ব শ্রমিক মেনে নিয়েছে। এ লক্ষ্য নির্দেশে কি ফল হবে, বিশেষ করে যে সমস্ত শিল্পে একচেটিয়া বা প্রায় একচেটিয়া অধিকার গড়ে উঠেছে তা এখনই বলা সম্ভব নয়।

পণ্য ভোক্তা-ক্রেতাদের সমবায়

গণতান্ত্রিক মালিকানার আর একটি রূপ আছে, পণ্যভোক্তা-ক্রেতাদের সমবায় সমিতি। কৃষক-শ্রমিক নির্বিশেষে সমস্ত শ্রেণীর লোকদের এ-জাতীয় প্রতিষ্ঠান সম্পর্কে আগ্রহ আছে। পরস্পর-বিরোধী স্বার্থের সংঘাতের মধ্যে একটি সাধারণ আর্থিক যোগসূত্র আছে বিশ্বের সমস্ত মানুষের মধ্যে—তা হ'ল এই পণ্যভোক্তা ক্রেতাদের সমবায়। আর যে সমস্ত আথিক স্বার্থ আছে তা ভাগই করে, শ্রেণীতে, জাতিতে। কিন্তু পণ্যভোগকারী হিসাবে আমাদের কিছু সাধারণ আর্থিক স্বার্থ আছে। পণ্যভোক্তাদের সমবায়ের এই হল গোড়ার কথা।

পণ্যভোক্তাদের সমবায় উৎপাদক, সমবায় ও বিক্রেতাদের সমবায় থেকে

ভিন্ন। বিক্রেতা সমবায় কাজের কাজ করে। চাষীকে তার ফসলের ভাল দাম পেতে সহায় হয়। ক্রেতা সমবায়ের যে প্রশস্ত বুনিয়াদ, যে বিরাট উদ্দেশ্য, যে অর্থনৈতিক দর্শন আছে, বিক্রেতা সমবায়ে তা নেই। তবুও দলে দলে মার্কিন চাষী ক্রেতা সমবায় গঠনেও আগুয়ান হয়েছে।

১৮৪৪ সালে ইংল্যাণ্ডের রকডেলে যেদিন স্ত্রী-পুরুষ মিলিয়ে ২৮জন শ্রমিক প্রথম সমবায় ভাণ্ডার খোলে সেদিন আধুনিক ক্রেতা সমবায়ের জন্ম হয়। এই সামান্য আরম্ভ থেকে ক্রেতা সমবায় কৃষক-শ্রমিকদের সহায়তায় বেড়ে উঠে আজ সাড়ে সাত, আট কোটি সদস্য দাবী করতে পারে সমস্ত বিশ্বে।

বিভিন্ন দেশে সমবায়িক ব্যবসায় প্রতিষ্ঠান বন্টন ও উৎপাদন—দু'রকম কাজই করে। এদের আওতায় বিস্তর রকমের পণ্য ও সেবাকার্য্য পড়ে, যথা মুদীখানা, চাষের যন্ত্রপাতি, পশুপক্ষীর খাদ্য, বীজ, সার, জামাকাপড়, আসবাব, খাদ্যদ্রব্য, পরিবহন, কয়লা, জ্বালানী কাঠ, গ্যাস, পেট্রোল, কেরোসিন, মোটর গাড়ীর টায়ার গ্রাম অঞ্চলে বিদ্যুৎ সরবরাহ, ঋণ সমিতি, ব্যাঙ্ক, রুটী তৈয়ারীর কারখানা, দুধ বিতরণ, চিকিৎসা, বীমা, গৃহ নির্মাণ ও কবর দেওয়ার ব্যবস্থা। দোলনা থেকে কবর পর্য্যন্ত মানুষের সমস্ত দরকার এরা মেটায়।

পঞ্চাশ দশকের মাঝামাঝি সময়ে আমেরিকায় প্রায় ১৬ হাজার ঋণদান সমবায়-সমিতি ছিল, সদস্যসংখ্যা প্রায় ৭৩ লক্ষ, সম্পত্তির পরিমাণ ২৩০ কোটি ডলার, প্রদত্ত ঋণের পরিমাণ ১৫০ কোটি ডলার। বীমা সমবায়-সমিতি ছিল শত শত। সর্বাপেক্ষা বৃহৎ দশটির বীমা সংখ্যা ছিল ৮০ লক্ষ। চাষীদের ক্রেতা সমবায় সমিতি ছিল ৩,৩০০। এরা চাষী পরিবারকে দিত পেট্রোল, সার, পশু-পক্ষীর খাদ্য, মোটরের যন্ত্রপাতি প্রভৃতি। খুচরা ও পাইকারী বিক্রয়ের পরিমাণ ছিল ২৫০ কোটি ডলার। প্রায় ১০০০ সমবায় ভাণ্ডারের ব্যবসায়ের পরিমাণ ছিল ১০ কোটি ডলারেরও বেশী।

গৃহনির্ম্মাণ, স্বাস্থ্য ও ছাত্র সমবায় সমিতির সংখ্যা ক্রমেই বেড়ে চলেছে। প্রতি তিনটি চাষী পরিবারের দুটি একাধিক বিক্রয় সমবায়ের সদস্য। এ জাতীয় সমবায় ৭,২০০ সমিতিতে ৪১ লক্ষ সদস্য ছিল। ১৯৫৪ সালে এরা শস্য, ডেইরী-জাত দ্রব্য, শাকসব্জী, ফল ও অন্যান্য চাষের জিনিষের ঘষামাজা থেকে আরম্ভ ক'রে বিক্রয় পর্যন্ত কাজে ৯০০ কোটি ডলারের ব্যবসায় করেছে।

পণ্য ব্যবহারকারী অধিকৃত শিল্প

পণ্যভোক্তা-ক্রেতাদের সমবায় বলতে তাদের অধিকৃত সমবায় বোঝায়। এক-দল ক্রেতা সংঘবদ্ধ হয়ে ভাণ্ডার জাতীয় সমবায়-সমিতি স্থাপন করে। ব্যবসায়ের

অর্থ জোগাবার জন্য প্রত্যেক সদস্য এক বা ততোধিক শেয়ার (সাধারণতঃ ৫ বা ১০ ডলারের) কেনে। পরিচালকমণ্ডলীর নির্বাচন, ম্যানেজারের নিয়োগ, ব্যবসায়ের জন্য ঘরবাড়ী ভাড়া করা, মাল খরিদ পর্ব শেষ ক'রে সমবায় তার সদস্যদের সেবাকার্য্য সুরু করে—সদস্য হওয়ার অবশ্য কোনো বাধারাখা হয় না। পাইকারী দরে মাল পাওয়ার উদ্দেশ্যে, পরে খুচরো জিনিষের সমবায় ভাণ্ডারেরা মিলে পাইকারী বিক্রয়ের সমবায় স্থাপিত করে। পণ্যব্যবহারকারীদের খরচ আরও বাঁচাবার জন্য পাইকারী বিক্রয়ের সমবায় ভাণ্ডারেরা মিলে শিল্পে হাত লাগাতে পারে। ব্রিটেন স্ক্যাণ্ডেনেভিয়ায় এ জাতীয় শিল্পের আয়তন কম নয় এবং এরকম শিল্প প্রতিষ্ঠানের উৎপন্ন দ্রব্য অনেক প্রকারের। তেলের খনি থেকে—পণ্যব্যবহারকারী পর্য্যন্ত যাবতীয় রকমের পেট্রোলজাত দ্রব্য সার, স্নেহ-জাতীয় পদার্থ, গ্রিজ, রং ও অন্যান্য আরও জিনিষ—পাইকারী বিক্রয়ের সমবায় ভাণ্ডারগুলি আমেরিকায় নিজেরাই তৈয়ারী করে।

রকডেলের নীতি

রকডেল পণ্যব্যবহারকারী সমবায়ের মূলনীতি চারটি। প্রথম হ'ল—প্রত্যেক সদস্যের একটিমাত্র ভোট, তা তার শেয়ারের সংখ্যা যাই হোক না কেন, এতে গণতন্ত্র সুদৃঢ় হয়। সাধারণ কর্পোরেশন বা যৌথ কারবারের ব্যবস্থার এটি হ'ল বিপরীত, সেখানে ভোটের সংখ্যা সকলের সমান নয়, শেয়ারের সংখ্যা হিসাবে ভোটের সংখ্যার তারতম্য হয়। সম্পত্তির মূল্য থেকে ব্যক্তির মূল্যের সমাদর সমবায়ে বেশী। নিয়োজিত মূলধনের সুদ সীমিত থাকে—এটা হ'ল দ্বিতীয় মূল-নীতি। তৃতীয় হ'ল ব্যবসায়ের আয়ের বাঁটোয়ারা হয় দ্রব্য ক্রয়ের পরিমাণ হিসাবে। সমবায় ভাণ্ডার থেকে জিনিষ কিনে, যে যত ভাণ্ডারের সাহায্য করে সে তত ডিভিডেণ্ড পায়। চতুর্থ মূলনীতি হ'ল—সদস্য সংগ্রহে বাধাহীনতা. শ্রেণী, বর্ণ, ধর্ম ও আর্থিক অবস্থা নির্বিশেষে সকলেরই অধিকার আছে সদস্য হয়ে তার ফলভোগের। অভিজ্ঞতা থেকে বলা যায় সুষ্ঠু পরিচালনা সাফল্যের পক্ষে অপরিহার্য্য। পণ্যব্যবহারকারীদের সমবায়ে শ্রমিকের স্বার্থ সম্পর্কে মাত্র দু একটি কথা এখানে বলা সম্ভব। সমবায় প্রতিষ্ঠান ও সঙ্ঘবদ্ধ শ্রমিকের পরস্পর সম্বন্ধের যে সমস্ত সমস্যা আছে, তাদের নাম করার বেশী এখানে আর কিছু বলা চলে না।

মজুরী ও দাম

শ্রমিক বুঝেছে বা বুঝতে আরম্ভ করেছে যে মাত্র মজুরী বাড়লেই আর্থিক কল্যাণ বাড়ে না। সঙ্গে সঙ্গে যদি জিনিষ পত্রের দাম বাড়ে—যা হামেশাই

হচ্ছে—শ্রমিকের অবস্থা অপরিবর্ত্তিতই থেকে যায়। পণ্য ব্যবহারকারীদের দূরাবস্থার কথা না হয় নাই বল্লাম।

বেশী মজুরী থেকে পারিবারিক স্বচ্ছলতা বাড়াতে হ'লে যে জিনিষপত্রের দাম কম রাখতে হবে, এ বোধ ব্রিটেন, স্ক্যাণ্ডানেভিয়া অন্যান্য দেশের ইউনিয়নভুক্ত শ্রমিকের অনেকদিন হয় হয়েছে। ভালভাবে এ উদ্দেশ্যসিদ্ধির কার্য্যকর উপায় হ'ল পণ্যব্যবহাব কারীদের সমবায়। আমেরিকায় এ, এফ, এল্—সি, আই, ও, এবং রেলরোড ব্রাদারহুডবা সক্রিয়ভাবে সমবায় আন্দোলনকে সাহায্য করে এসেছে। এ, এফ, এল্—সি, আই, ও-র প্রথম গঠনতান্ত্রিক অধিবেশনে যে দ্বিতীয় প্রস্তাব গৃহীত হয়, তাতে সমস্ত অকৃত্রিম সমবায়-সমিতিতে ফেডারেশনের সমর্থন জানানো হয়। প্রস্তাবে বলা হয়, যা পণ্য ব্যবহাবকারীদের সমবায় মজুরী ও বেতনের ক্রয়শক্তি বাড়ায়, উৎকৃষ্ট শ্রেণীর জিনিষ তৈয়ারী করে, তা হাচ্ছে "আমাদের অর্থ বাবস্থার একচেটিয়া অধিকাবের বিরুদ্ধে যুদ্ধে শক্তিশালী সহায়," এবং "জনকল্যাণ বৃদ্ধির জন্য অন্যান্য গোষ্ঠীর সঙ্গে মিলিত হওয়ার অতি উপযুক্ত হাতিয়ার।" ঋণদানকারী, গৃহ নির্মাণ, স্বাস্থ্য ও বীমা সমবায়ের প্রতি উদ্দিষ্ট প্রস্তাবে বিশেষ মনোযোগ দেওয়া হয়। এ, এফ, এল্—সি, আই, ও-র ১৯৪৬ সালের ফেব্রুয়ারী মাসের অধিবেশনে কার্য্যকবী সমিতি পেনসন ও কল্যাণ ভাণ্ডারেব টাকা মধ্যবিত্তদেব গৃহ নির্ম্মাণ সমবাযে নিয়োগের কথা বিশেষ জোরের সঙ্গে দাবী করে।

সমবায়ের কৃতিত্ব

সমবায় আন্দোলন বহুলোকের জীবনযাত্রা নির্বাহের খরচ কমাতে সাহায্য করেছে। ফড়িয়াদের লাভ বাতিল ক'রে, একচেটিয়া অধিকারকে দুর্বল ক'রে, এবং কার্য্যক্ষমতাহীন ছোট ব্যক্তিগত ব্যবসায় প্রতিষ্ঠানের বণ্টন ব্যাপারে অপব্যয় বন্ধ ক'রে, সমবায় জীবনযাত্রার খবচ কমায়। সাধারণভাবে নিজেদের শ্রমিকের অবস্থার উন্নতি করেছে সমবায়-সমিতি। অবস্থার উন্নতির লড়াইয়ে শ্রমিককে অনেকবার সাহায্য করেছে। শিল্পে গণতন্ত্রের শিক্ষা দিয়েছে, পণ্য ব্যবহারকারী সদস্যদের। মুনাফা ব্যতিরেকে উৎসাহবর্দ্ধকের শিল্পে সাফল্যের এটা একটা প্রশংসনীয় উদাহরণ। সামাজিক ও অর্থনৈতিক ক্ষেত্রে শিক্ষাপ্রদ কাজ করেছে সমবায়। জাতীয় সীমান্তের উর্দ্ধে যে শান্তিপূর্ণ সমবায়িক সমাজ—যেখানে সর্বসাধারণের সেবাই হল প্রধান লক্ষ্য। অল্প সংখ্যকের মুনাফা ও শক্তি যেখানে অবান্তর—সে সমাজের ভিত্তি স্থাপন করেছে সমবায় আন্দোলন।

অর্থনৈতিক গণতন্ত্র

যে উপায়ে সমবায় আন্দোলন অর্থনৈতিক ও বিশ্ব শান্তি প্রতিষ্ঠার চেষ্টা করে, সে উপায়গুলি উদ্দেশ্যের মতই গুরুত্বপূর্ণ। দক্ষিণপন্থী ও বামপন্থী একনায়কত্বের বলপ্রয়োগ ও জবরদস্তিমূলক কার্য্যের উপর নির্ভরতা, উদ্দেশ্যকেই ব্যাহত করবে। রাজনৈতিক বা শিল্পজাগতিক কোনো স্বেচ্ছাচারিতা পণ্য ব্যবহারকারীদের সমবায়কে সদস্যদের উপর চাপিয়ে দেয়নি। এটা একটা স্বেচ্ছা প্রণোদিত আন্দোলন যা সাধারণ গণতান্ত্রিক পদ্ধতিকে গড়ে তুলেছে। তাদের নিজেদের ব্যবসায়ে কর্তৃত্বে ও অধিকারের যে-সুযোগ জনসাধারণ হারিয়েছে, এমন কি, আমেরিকায়ও, সে-সুযোগ এ-আন্দোলন তাদের ফিরিয়ে দিয়েছে। উদ্যম ও আত্মনির্ভরতার মত মার্কিন গুণাবলী আহরণ করবার নতুন সুযোগ করে দিয়েছে এ-আন্দোলন।

জনসাধারণের উপর সমবায়ের প্রভাব

সমবায় গণতান্ত্রিক বলেই জণগণ ও দেশের অর্থ-নৈতিক অবস্থার উপর সমবায়ের গুরুত্বপূর্ণ প্রতিক্রিয়া হয়। কেবল গণতন্ত্রেই সিদ্ধান্তের দায়িত্ব থাকে ব্যষ্টির উপর। তাতে বুদ্ধির দিক থেকে, নীতির দিক থেকে বিকাশের সুবিধা হয় প্রত্যেকেরই ; দায়িত্ববোধ, বিচার-বিবেচনা ও যোগ্যতা, সমস্ত কিছুই বাড়ে এতে। পণ্য ব্যবহারকারীদের সমবায় এমন অর্থ-নৈতিক গণতন্ত্র, যেখানে প্রত্যেক সদস্যই দায়িত্বে, সঞ্চয়ে এবং ব্যবসায়ের ঝুঁকিতে অংশ নেয়।

আধুনিক বহুজনসুলভ উৎপাদনের ফলের ঠিক বিপরীত ফল সমবায় ঘটায় লোকের উপর। একজন মোটরগাড়ী কোম্পানীর মালিক বলেছেন যে "বর্তমান যুগে পরিচালনার প্রধান কাজ হ'ল শ্রমিকের কাঁধ থেকে বোঝা সরিয়ে মেশিনের উপর চাপিয়ে দেওয়া, শ্রমিকের মন থেকে বোঝা সরিয়ে ম্যানেজারের অফিসে চালান দেওয়া।" এতে মানুষ হিসাবে শ্রমিকের কি গতি হবে ?

লেখকদের মধ্যে একজন একবার কয়লাখনি অঞ্চলে এক সমবায় ভাণ্ডারের পরিচালকমণ্ডলীর অধিবেশনে উপস্থিত ছিলেন। গণতান্ত্রিক মালিকানার বিপরীত ফলের উদাহরণ হিসাবে সেখানে যে অভিজ্ঞতালাভ হয় তার উল্লেখ করা চলে। তাঁর জানা ছিল যে, খনির মালিকরা কিছু শ্রমিককে যুক্তিহীন ও দায়িত্ব-বোধ শূন্য মনে করতেন। কিন্তু কাজে দেখা গেল যে, সমবায় ভাণ্ডারের পরি-চালনার দায়িত্ব পেয়ে তারাই যে কোনো ঝানু ব্যবসায়ীর মত বিচক্ষণতার সঙ্গে ব্যবসায়ের সমস্যার সমাধান করেন। অন্যান্য বিষয়ের সঙ্গে তারা এ যোগ্য-তায় খাটো শ্রমিকের কথা ও বিবেচনা করে। তারা ঠিক করলো যে শ্রমিকটিকে

সতর্ক করে এক মাসের সময় দেবে যাতে কাজে উন্নতি করতে পারে, এবং এ-সময়ে সকলে তাকে যথাসাধ্য সাহায্য করবে কাজ শেখবার জন্য। কিন্তু তাতেও যদি ফল না হয়, তবে তাকে বরখাস্ত করা ঠিক করে।

দায়িত্ববোধসম্পন্ন শ্রমিক পেতে হ'লে শ্রমিককে দায়িত্ব দিতে হবে। শ্রমিক অশান্তির মূলে আঘাত করতে হ'লে, শিল্পে সাধারণ মানুষের মালিকানা ও কর্তৃত্ব বাড়াতে হবে—এর চেয়ে ভাল আর কোনো উপায় নেই।

শ্রমিক-পণ্য-ভোক্তা সমবায়

আমেরিকার পণ্যব্যবহারকারীদের সমবায় প্রতিষ্ঠানের বিকাশের প্রধান কৃতিত্ব কৃষকের। প্রাচীনতম সমবায়ের মধ্যে কতকগুলি শ্রমিক সদস্যাবহুল সমবায় প্রতিষ্ঠানের স্থান আছে। উইসকন্সিন, ওহিও, ম্যাসাচুসেট্স্, ইলিয়নইস ও অন্যান্য আরও জায়গায় ফিনদেশীয়রা, বাহেমিয়ান ও অন্য দেশের লোকদের মধ্যে পণ্যব্যবহারকারীদের সমবায় দেখা যায়। এ রকম প্রতিষ্ঠানের অনেকের মধ্যে শ্রমিক কৃষকের সম্পর্ক ঘনিষ্ঠ। ইলিয়নইসে উকেগানের কো-অপারেটিভ ট্রেডিং, ইঙ্ক, নামক সমবায় প্রতিষ্ঠানটির অধিকাংশ সদস্য শ্রমিক। এর ৬০টি কৃষক সদস্য আছে, তারা সমবায় প্রতিষ্ঠানটির দুধ সরবরাহ করে। পরিচালক-মণ্ডলী ও সদস্য কার্য্যকলাপ কমিটিতে একটি ক'রে আসন এদের দেওয়া হয়েছে। সমবায়টির দুধ যারা জোগান দেয়, তারা প্রত্যেকে বেচা দুধের উপর কিছু কমিশন পায়। এভাবে গড়ে উঠেছে শ্রমিক-কৃষকের যৌথ ব্যবসায়।

এ-সমস্ত পুরাতন প্রতিষ্ঠান ছাড়া আরও অনেক নতুন সমবায় অধুনাকালে শ্রমিকদের ভিতর গড়ে উঠেছে। তাদের মধ্যে সর্বাপেক্ষা উল্লেখযোগ্য হ'ল গৃহনির্মাণ সমবায়।

নিউ ইয়র্কে গৃহনির্মাণ কাজের প্রসার

ব্রঙ্ক্সে বিখ্যাত এমাল্গামেটেড ডেভেলাপ্মেন্ট তৈয়ারী করে, এমাল্গামেটেড ক্লোদিং ওয়ার্কার্স ১৯২৭ সালে গৃহনির্মাণ কাজে পথ দেখায়। নিম্ন ম্যানহাটানে পরে এ-ইউনিয়ন এমাল্গামেটেড ডোয়েলিংস ও হিলমান হাউসেস তৈয়ারী করতে উদ্যোগী হয়। এ তিনটি সমবায় এ, ই, কাজানের নেতৃত্বে গড়ে ওঠে এবং এরা ৪১৩৫টী পরিবারের বাড়ী জুগিয়েছে। ১৯৫৫ সালে ইন্টারন্যাশানাল ব্রাদারহুড অব ইলেক্ট্রিকেল ওয়ার্কার্সের ৩নং লোকাল ৪টি বিরাট বাড়ী তৈয়ারী শেষ করে। ফ্লাশিং, লং আইল্যাণ্ডের এ বাড়ীগুলোর নাম ইলেক্টচেষ্টার; এতে ২২২৬টি

পরিবার বাস করে। ইণ্টারন্যাশানাল লেডিজ গার্মেণ্ট ওয়ার্কার্স ইউনিয়নের সমবায় গ্রামের উদ্বোধন হয়। এটা একটি আকর্ষণীয় নতুন সমবায় প্রচেষ্টা; এতে ব্যয় হয় ২ কোটী ডলার, বাস করে ১৬৬৮টি পরিবার। হিলমান হাউসেসের সংলগ্ন ইষ্ট্ নদীর তীরে এই যে গৃহনির্মাণ সমবায়, তা সহরের অতি জঘন্য কতকগুলি বস্তিকে অপসারিত করে। এ সমবায়ের সদস্য হ'তে হ'লে ঘর প্রতি প্রত্যেক পরিবারকে ৬২৫ ডলার বিনিয়োগ করতে হয়। মাসিক "ভাড়া" ঘর প্রতি ১৭ ডলার। ব্যক্তিগত উদ্যোগে নির্মিত ঘরের ভাড়ার তুলনায় এ-ভাড়া বেশ কম।

১৯৫৫ সালে নিউ ইয়র্ক সহরে ৩০,০০০ পরিবার গৃহনির্মাণ সমবায়ের বাড়ীতে বাস করতো। অন্যান্য সমবায় সেবাকার্য্যের পক্ষে এ জাতীয় গোষ্ঠী গড়ে ওঠা স্বাভাবিক। কতকগুলি গোষ্ঠী সমবায় খাদ্য প্রতিষ্ঠান থেকে খাদ্যদ্রব্য কেনে। ঋণদান সমবায় সমিতি থেকে টাকা কর্জ ক'রে, সমবায় শিশু নিকেতনে তাদের ছেলেমেয়েদের পাঠায়। শ্রমিকরা আরও অনেক গৃহনির্মাণ সমবায় প্রতিষ্ঠার পরিকল্পনা করেছে; এর টাকা আসবে প্রধানতঃ ইউনিয়নের পেন্‌সন্ ও কল্যাণ-ভাণ্ডার থেকে।

একরনের সমবায় উদ্যোগ

সংঘবদ্ধ শ্রমিক চালিত সমবায় প্রতিষ্ঠানের মধ্যে উল্লেখযোগ্য একটি হ'ল ওহিওতে, একরনে। ইউনাইটেড্ রাবার ওয়ার্কার্স ও অন্য আরও কয়েকটি ইউনিয়ন মিলে এ-সমবায়টি গড়ে তোলে। ১৯৫২ সালের মে মাসে সদস্যরা একটি সমবায় বাজারের পত্তন করে—এতে আছে মুদীর দোকান, হোটেল, ঔষধের দোকান, জামাকাপড়ের দোকান, ড্রাই ক্লিনিংয়ের জায়গা, গহনার দোকান এবং রেফ্রিজেটার জাতীয় গৃহোপযোগী যন্ত্রচালিত জিনিষের দোকান। গাড়ী দাঁড়াবার জন্য সামনে যে জায়গা আছে সেখানে ছোটখাট মেরামতি কাজ ও "অয়েল" করে দেবার ব্যবস্থা আছে। একরনের এ সমবায় প্রতিষ্ঠান ও এ-অঞ্চলের স্থানিক ইউনিয়নরা মিলে একটি নতুন দোকান খুলবার চেষ্টা করছে। এখানে চোখ পরীক্ষা করা ও চশমা দেওয়া হবে। ১৯৫৫ সালে সহরের অপর এক অংশে একটি সমবায় বাজার খোলা হয়। ঐ বছর প্রতিষ্ঠানটির বিক্রীত দ্রব্যের মূল্য ছিল ২৭ লক্ষ ডলার। সংঘবদ্ধ শ্রমিকের দাবীতে বিরক্ত মালিককে মাঝে মাঝে বলতে শোনা যায়, চালাক না শ্রমিকরা কারবার, ব্যবসায় ফেল পড়তে দেরী হবে না। কিন্তু সমবায় আন্দোলনের ইতিহাস বলে যে, সুযোগ পেলে শ্রমিক ও কৃষক ব্যবসায় চালাতে সম্পূর্ণ সক্ষম।

ত'বে সর্ত এই যে, তারা রকডেলের নীতি মেনে চলবে—আভ্যন্তরীন রাজ-নীতিকে পরিচালনার ব্যাপারে মাথা গলাতে দেবে না।

ঋণদান সমিতি

এদেশে ঋণদান সমবায় সমিতিগুলিও তাড়াতাড়ি বেড়ে উঠেছে। ঋণদান সমিতি বা স্থদে ব্যাঙ্ক গড়া ও চালানোর কাজ তাদের সদস্যরাই করে। এ-জাতীয় সমিতির উদ্দেশ্য সদস্যদের অল্প স্থদে টাকা কর্জ দেওয়া, যে কর্জ তারা ব্যাঙ্ক থেকে পায় না এবং যার জন্য তাদের লোন কোম্পানীকে অনেক চড়া স্থদ দিতে হয়। ঋণদান সমিতির আর একটি কাজ হ'ল কিস্তীবন্দী কেনার খরচ কমান। এ সমিতিগুলি সঞ্চয় করতে উৎসাহ দেয় ও শ্রমিকদের ব্যবসায় চালাবার টাকা জোগায়। এরা শ্রমিকেব আত্মসম্মান ও আর্থিক আত্মকর্তৃত্ব বাড়ায়।

সমবায় প্রতিষ্ঠানের সঙ্গে ইউনিয়নের সম্পর্ক

সংঘবদ্ধ শ্রমিক ও সমবায় প্রতিষ্ঠান সম্বন্ধে প্রচুর সমস্যার উদ্ভব হ'তে পাবে, যথা সমবায় কর্তৃক শ্রমিক ইউনিয়নকে স্বীকৃতি দান, ইউনিয়ন নির্দিষ্ট মজুরী ও কাজের সময় সমবায়ের শ্রমিকদের বেলায় কাজে লাগান, সমবায় কর্তৃক ইউনিয়নভুক্ত শ্রমিকের তৈয়ারী মালের যথাসম্ভব ব্যবহার এবং অপর পক্ষে শ্রমিক ইউনিয়ন কর্তৃক সমবায় প্রতিষ্ঠানের প্রতি ন্যায্য ব্যবহার। অনেক সমবায়ে এ-সমস্যাগুলির স্থচারু সমাধান হয়েছে। উভয় আন্দোলনের নেতারা এ বিষয়গুলি নিয়ে আলোচনা ও অনুসন্ধান চালাচ্ছেন। সংশ্লিষ্ট শ্রমিক ইউনিয়ন নেতাদের লক্ষ্য করা উচিত যে, যেখানেই সংঘবদ্ধ শ্রমিক অগ্রণী হয়েছে সমবায় আন্দোলনে, তা সে বিদেশেই হোক আর এদেশেই হোক, সেখানেই সমস্যার অত্যন্ত সন্তোষজনক সমাধান পাওয়া গেছে।

ইউনিয়ন ছাপ—শ্রমিক-পণ্য ব্যবহারকারীর রক্ষণ

ইউনিয়ন নির্দিষ্ট অবস্থার মধ্যে তৈয়ারী মাল বিক্রয়ের সাহায্যার্থে সংঘবদ্ধ শ্রমিক ইউনিয়ন লেবেল বা ছাপ দেওয়ার ব্যবস্থা করেছে। এ ছাপ মারা হয় উৎপন্ন পণ্যে বা ইউনিয়নকে স্বীকৃতি দিয়েছে এমন ব্যবসায়ের অফিসে। একথা স্বীকার করতে হবে যে, কাজের ভাল ব্যবস্থা থাকলেই যে দ্রব্যের গুণ ও দাম ভাল হবে, সেরকম কোন নিশ্চয়তা নেই। তা যদি না হয়, তবে তার জন্য সংঘ-বদ্ধ শ্রমিককে দোষ দেওয়া যায় না। মালিকই কাঁচামাল কেনে আর মালিকই

উৎপন্ন পণ্যের দর ঠিক করে। অন্ত উদ্দেশ্যে ইউনিয়ন ছাপের অপপ্রয়োগ ঘটে থাকলেও, এ ছাপ থেকে ক্রেতা বুঝতে পারে যে, তার কেনা জিনিষ তৈয়ারী করা হয়েছে কাজের ন্যায়সঙ্গত পরিবেশে। অল্প মজুরীর অ-সংঘবদ্ধ শ্রমিকের রক্ত-জলকরা মেহনতে নয়।

মুদীখানার জিনিষ এবং খাদ্যদ্রব্যের মধ্যে ইউনিয়নভুক্ত শ্রমিকদের তৈরী ময়দা কেনা সম্ভব। টিনের খাবার তৈয়ারীর ও ঘষামাজার কারখানার মধ্যে কতকগুলির শ্রমিক সংঘবদ্ধ। কিন্তু খেতমজুরদের ইউনিয়ন সংখ্যায় কম ও আকারে ছোট। বীট, মটরশুঁটি, বীন, বিলাতী বেগুন, পেঁয়াজ, সেলেরি, লেটুস, আঙ্গুর ও কমলালেবু জাতীয় ফল তোলা হয় ভ্রাম্যমান ও শিশু শ্রমিকদের দিয়ে ; তারা কাজ করে অস্বাভাবিক খারাপ অবস্থার মধ্যে ও কম মজুরীতে।

মার্কিন পণ্য ব্যবহারকারীকে বিবেকের দংশন ছাড়া যদি খাদ্য কিনতে ও খেতে হয়, তবে তার জন্য চাই শ্রমিক ইউনিয়নের আরও প্রসার, ফেডারেল ও স্টেট্ আইনের মারফৎ সর্বনিম্ন মজুরীব হার বৃদ্ধি, কাজের সময় হ্রাস এবং শিল্পে ও কৃষিজাত দ্রব্য ব্যবসায়ে শিশু শ্রমিক নিয়োগ নিবারণ।

সারাংশ

গণতন্ত্রের যে উৎকৃষ্ট নীতি, তার প্রয়োগ মাত্র রাজনীতির ক্ষেত্রে হ'লেই চলবে না, চাই তার বিস্তৃতি শ্রমিক-মালিক সম্পর্কে ও অর্থব্যবস্থায়।

আমরা আবার বলছি, ব্যবসায়ে মালিকানা ও পরিচালনায় জনসাধাবণের অংশ হ'ল শিল্পে গণতন্ত্রের মাপকাঠি, এতেই সমষ্টির সেবার উদ্দেশ্যে শিল্প পরিচালনা সম্ভব,—মুষ্টিমেয় লোকের মুনাফা ও সম্ভ্রম বৃদ্ধির খাতিরে নয়।

নাগরিক হিসাবে শ্রমিক

অধিকাংশ লোকই স্বীকার করে যে ট্রেড ইউনিয়ন আন্দোলন শ্রমিকের জীবনযাত্রার মান অনেকখানি উন্নত করে দিয়েছে। কিন্তু তারা অনেকেই জিজ্ঞাসা করে, জাতির সামগ্রিক জীবনে যে সমস্ত সমস্যা দেখতে পাওয়া যায়, তাদের সমাধানের জন্য শ্রমিক কি করেছে ?

যারা এ-বিষয়ে খোঁজ রাখেন তাদের বিশ্বাস, যখন ইউনিয়নরা তাদের সভ্যদের আর্থিক অবস্থার কিছু সুরাহা করে, তখন ইউনিয়নের যারা সভ্য নয় এমন শ্রমিকদের ভিতরও ভালভাবে কাজ করবার ইচ্ছা জন্মায়, আর এর প্রত্যক্ষ বা পরোক্ষ ফলস্বরূপ অর্থ-ব্যবস্থা সতেজ হয়। (শ্রমিকদের ভিতর এক-তৃতীয়াংশ এখন ইউনিয়নের সভ্য, তাদের পরিবারবর্গ নিয়ে তারা জাতির একটি বৃহদংশ গঠন করে)।

উপরন্তু একথা পরিস্কার যে, যৌথ প্রচেষ্টায় যদি শ্রমিকের অবস্থার উন্নতি হয়, তাতে সমস্ত শ্রমিকের আত্মসম্মান ও মর্য্যাদা বোধের বিকাশে বিশেষ সহায়তা হয়—যে বোধের বিকাশ ছাড়া যথার্থ গণতান্ত্রিক সমাজ সম্ভব নয়। আগের দিনে শ্রমিকও পণ্যের সামিল বলে গণ্য হতো, যাব শ্রমশক্তি অন্য পণ্যের মতো কেনাবেচা যায়। ইউনিয়নগুলি অবশ্য চিরকাল জোর করে বলে এসেছে যে, শ্রমিকও মানুষ, অন্য মানুষের মতো তারও আশা-আকাঙ্ক্ষা, অভাব-অভিযোগ আছে ; শ্রমিকের লক্ষ্য শুধু মজুরী বৃদ্ধি নয়, মুক্ত ও গণতান্ত্রিক সমাজে তার মর্য্যাদা বৃদ্ধিও বটে।

ইউনিয়ন—নাগরিকতার শিক্ষালয়

শ্রমিক আন্দোলন নাগরিকতা শিক্ষা দেওয়ার একটি বড়রকমের স্কুল। ইউনিয়ন শ্রমিকদের সুযোগ দিয়েছে তাদের সাধারণ লক্ষ্যের বিষয় আলোচনা করতে এবং জাতির মধ্যে ও বিশ্বে আলোড়ন নিয়ে আসে, এমন সব সমস্যার উপর তাদের প্রভাব বিস্তার করতে। এ-সুযোগ অবশ্য ইউনিয়ন বহির্ভূত শ্রমিক পায় না। সর্ব্বসাধারণের সমস্যা আলোচনার একটি কেন্দ্র হয়ে উঠেছে ইউনিয়ন মিটিং। একথা ঠিক যে অন্যান্য গণতান্ত্রিক প্রতিষ্ঠানের দোষগুণ, তার ফলাফল সমস্তই ইউনিয়ন মিটিং ও অধিবেশনের আছে। কিন্তু ইউনিয়ন হ'ল গণতান্ত্রিক শাসনব্যবস্থার রক্ষাকবচ বিশেষ। একথার পিছনে যে যুক্তি আছে, তার সম্বন্ধে কিছু বলছি।

শ্রমিকের সামাজিক কার্য্যকলাপ

গত কয়েক বছরের উল্লেখযোগ্য পরিণতির মধ্যে একটি হ'ল সমষ্টির কল্যাণের জন্য সংঘবদ্ধ শ্রমিকের প্রচুর টাকা চাঁদা তোলা। ১৯৫৫ সালে এ, এফ্, এল-এর বাৎসরিক অধিবেশনে জর্জ মিনি বলেন যে, ঐ প্রতিষ্ঠানের ৫৫,০০০ সভ্য বিভিন্ন স্বাস্থ্য, কল্যাণ ও আমোদ-প্রমোদ সংস্থার কার্য্যকরী সমিতির সদস্য। সি, আই, ও-র শেষ অধিবেশনে ওয়াল্টার রুথার সি, আই, ও ইউনিয়নের সভ্যদের অনুরূপ কার্য্যকলাপের বিবরণ দেন। সমাজ কল্যাণের চাঁদার এক-তৃতীয়াংশ আসে সংঘবদ্ধ শ্রমিকের কাছ থেকে।

এ, এফ্, এল—এর কার্য্যনির্বাহক সমিতির এক আধুনিক রিপোর্টে বলা হয়েছে, "আমাদের ইউনিয়নগুলি শত শত গোষ্ঠীতে তাদের শক্তি নিয়োগ করেছে, বিশেষ করে ইউনিয়নের কেন্দ্রীয় সংস্থার মারফত সমষ্টির উন্নতির জন্য বস্তি-অপসারণ, উত্তম বাসগৃহ নির্মাণ, সহর উন্নয়ন পরিকল্পনা, রাস্তা এবং পরিবহন সংস্কার ও আধুনিকীকরণ, অন্যান্য কার্য্যসূচীর মাধ্যমে শিক্ষার সুযোগ বৃদ্ধি ও উৎকর্ষসাধনে তারা সতত সচেষ্ট।"

ওয়াল্টার রুথার সি, আই, ও'র ২৫,০০০ ইউনিয়ন উপদেষ্টার প্রতি মনোযোগ আকর্ষণ করেন। বৃদ্ধ, অসামরিক প্রতিরক্ষা, অপ্রাপ্ত বয়স্কের অপরাধ প্রবণতা ও মদ্যপান নিবারণ, ধর্ম্মঘটী শ্রমিক পরিবারে খাদ্য বিতরণ, জাতীয় বিষয়ে সমষ্টির হিতকর যে কার্য্যক্রম আছে, তা নিয়ে এ-সমস্ত উপদেষ্টারা ১০০টি সংস্থাতে কাজ করে যাচ্ছেন। ভিক্টর জি রুথারের নেতৃত্বে সি, আই, ও, তার সামাজিক সম্পর্ক বিভাগের মারফত যাজক, শিক্ষা, অসামরিক, চাষী, যুব, লড়াই ফেরতাদের ও অন্যান্য সংস্থায় শ্রমিক সম্বন্ধে জ্ঞান বৃদ্ধির চেষ্টা করে আসছে।

এ, এফ্, এল্-সি, আই, ও'র গঠনতন্ত্রে সমাজসেবা কমিটির বিধান আছে। এ কমিটির কাজ হ'ল স্থানীয় সামাজিক কাজে সভ্য ও সংশ্লিষ্ট ইউনিয়নসমূহের অংশগ্রহণ ও সেখানকার সামাজিক প্রতিষ্ঠানের সঙ্গে সুস্থ সম্পর্ক স্থাপনে উৎসাহিত করা। এ, এফ্, এল্-সি, আই, ও'র প্রথম গঠনতান্ত্রিক অধিবেশনে এ-কমিটিকে শুধু সমর্থনই জানানো হয়নি, এমন কি সমাজসেবা বিভাগ খোলার কথাও স্থির হয়। জাতীয় ও আন্তর্জাতিক ইউনিয়নে এবং স্টেট্ ও সহরের কেন্দ্রীয় সংস্থায় এ বিভাগের লোক পূরা সময়ের জন্য সম্ভাব্য ক্ষেত্রে থাকবে, তাও নির্দ্ধারিত হয়। অধিবেশনে আরও ঠিক হয় যে, প্রত্যেক স্থানীয় ইউনিয়ন সমাজসেবা কমিটি স্থাপিত করবে।

কমিউনিকেশন ওয়ার্কার্সে'র সভাপতি ও এ, এফ্, এল্—সি, আই, ও, সমাজ

সেবা কমিটির সভাপতি জোসেফ, এ, বেইর্ণ জাতির অগণিত দরিদ্রলোকদের প্রতি ডেলিগেটদের দৃষ্টি আকর্ষণ করে বলেন যে, "আমাদের পাড়ার, আমাদের পাশের বাড়ীর, আমাদের জাতির লোকদের কথা ভুলে গিয়ে কমিউনিজমের মত বৃহৎ সমস্যার বিরোধিতা করতে যাওয়া নির্বুদ্ধিতার সামিল।"

১৯৫৬ সালে ইউনিয়ন সভ্য ও সমাজের পারস্পরিক দায়িত্ব সম্পর্কে এ, এফ্, এল্—সি, আই, ও'র কার্য্যকরী সমিতি তার প্রথম মিটিংএ এক অর্থপূর্ণ বিবৃতি বার করে। সভাপতি বেইর্ণের ভাষায় বলতে গেলে বিবৃতিটি "আমেরিকার আলাদা মতবাদ ও শ্রেণীসংগ্রামের দর্শন বর্জ্জন করেছে" এবং বলেছে যে, এ, এফ্, এল্—সি, আই. ও'র সভ্যরা "সহযোগিতা, সংযুক্তিকরণ ও সকলের জন্য প্রথম শ্রেণীর নাগরিক অধিকার—এবং সকলের জন্য সমাজের উন্নয়নে বিশ্বাসী।"

বিবৃতিটি নিম্নরূপ :—

১। সর্ব্বাগ্রে সমাজের সভ্য : "ইউনিয়ন সভ্য সর্বাগ্রে তাব সমাজের সভ্য।"

২। সমাজের প্রতি দায়িত্ব :—"ইউনিয়ন সভ্যের, তার সমাজের প্রতি একটা দায়িত্ব আছে। অন্য সভ্যের সহযোগিতায় তার সমাজকে বাস, কাজ ও সন্তান-সন্ততিকে শিক্ষা দেওয়ার উপযুক্ত স্থান সে করবে। সমাজের সমস্ত লোকের জন্য স্বাস্থ্য, কল্যাণ ও আমোদ-প্রমোদের উপযুক্ত ব্যবস্থার জন্য সে অবহিত থাকবে।"

৩। স্বাস্থ্য ও কল্যাণ : "সভ্য ও তাদের পরিবারবর্গের স্বাস্থ্য ও কল্যাণের জন্য ইউনিয়নদের দায়িত্ব আছে—এ-দায়িত্ব কর্মস্থলের গণ্ডী ছাড়িয়ে যায়। ধর্মঘট, বেকারী বা দৈবদুর্বিপাকজনিত বিশেষ অবস্থাই ·মাত্র এ-দায়িত্বের বিষয়ীভূত নয়। ব্যক্তিগত বা পারিবারিক সমস্যা সমাধানে কর্মরত শ্রমিককে সাহায্য করাও এ-দায়িত্বের মধ্যে পড়ে।"

৪। সামাজিক প্রয়োজন : "তার সভ্যের প্রতি সমাজেরও একটা দায়িত্ব আছে। ব্যক্তি বিশেষ বা পরিবার বিশেষ তার নিজ খরচে বা পরিশ্রমে যে সামগ্রিক প্রয়োজন মেটাতে পারে না, সমাজকে তৈরী থাকতে হবে তা মেটাতে।"

৫। সমাজসেবা সংস্থা : "সাধারণভাবে বলতে গেলে সমস্ত ইউনিয়ন ঠিক করেছে, নিজেদের সমাজে সেবামূলক কার্য্যক্রম গ্রহণ না করে বর্ত্তমান সমাজ-সেবা সংস্থাকে সাহায্য করবে এবং তাতে অংশ গ্রহণ করবে। সামাজিক সংস্থার কর্মী ও সেবা যতদূর পর্য্যন্ত সমস্ত সভ্যের কাজে আসে, তারা ততদূর পর্য্যন্ত ইউনিয়ন সভ্যদেরও কাজে লাগে।"

৬। সরকারী দায়িত্ব: "জনগণের স্বাস্থ্য ও কল্যাণের ব্যাপক দাবী মেটাবার দায়িত্ব সরকারের।"

৭। স্বেচ্ছাপ্রণোদিত সংস্থা: "সমাজের কল্যাণমূলক প্রয়োজন মেটাবার কাজে স্বেচ্ছাপ্রণোদিত সংস্থার স্থান উচ্চে। স্বেচ্ছাপ্রণোদিত সমাজসেবার মধ্যে গুরু দায়িত্ব হ'ল চরিত্রগঠন, শিশু শিক্ষা, পারিবারিক বিষয়ে পরামর্শদান, যুব আন্দোলন এবং পথ প্রদর্শক গবেষণা ও পরীক্ষা।"

৮। সহযোগিতা: "সমাজ সেবামূলক কার্য্যের পরিমাণ ও প্রকর্ষের উন্নতির জন্য অন্যান্য সামাজিক গোষ্ঠীর সঙ্গে সহযোগিতা করা সংঘবদ্ধ শ্রমিকের দায়িত্ব। স্বাস্থ্য ও কল্যাণকর কার্য্য ও তাহার উপযোগ সম্বন্ধে ইউনিয়ন সভ্যদের অবহিত করাও সংঘবদ্ধ শ্রমিকের কাজ।"

৯। পক্ষপাতশূন্যতা: অভাবেব কারণ ও জাতি বর্ণ নির্বিশেষে সকলেরই সাহায্য পাওয়ার অধিকার আছে।

১০। নিবারণ: সামাজিক গলদের শ্রেষ্ঠ চিকিৎসা অপেক্ষা, সামাজিক সমস্যার উৎপত্তির কারণ নিবারণ অনেক ভাল।

সমাজসেবা সংস্থার সংঘবদ্ধ শ্রমিক মনোনীত ১৫০ জন পুরো সময়ের কর্মী ১৯৫৬ সালের মার্চ মাসে এ, এফ্, এল্—সি, আই, ও'র কমিউনিটি সার্ভিসেস কমিটিব অধিবেশনে সমবেত হয়; উদ্দেশ্য ছিল সমাজসেবা সংস্থার সঙ্গে শ্রমিক আন্দোলনের সংযোগের উন্নতি। এ, এফ্, এল্—সি, আই, ও'র সম্পাদক-কোষাধ্যক্ষ উইলিয়ম এফ, স্মিটস্লার সমবেত লোকদের বলেন যে, "যে সংকীর্ণ ও স্বার্থপর রাস্তায় একদিন ট্রেড ইউনিয়ন চলতে বাধ্য হয়, সে রাস্তা আজ অকেজো।" মজুরী ছাড়া আরও অনেক বিষয় আছে, যার সঙ্গে শ্রমিক জড়িত। কমিউনিটি সার্ভিসেস্ কমিটির সভাপতি জোসেফ এ, বেইর্ণ বলেন যে, সমাজের সঙ্গে ইউনিয়নের একাত্মতা বোধের উৎকর্ষের উপরই ট্রেড ইউনিয়নের ভবিষ্যৎ সাফল্য নির্ভর করে।

কমিটির পরিচালক লিও, এ, পার্লিসের মতে, জনসাধারণের সঙ্গে শ্রমিকের যোগের কারণ, শ্রমিকও মানুষ; শুধু শ্রমিক ইউনিয়নের সভ্যই নয়। শ্রমিকের কর্ত্তব্য—সমস্ত লোকের অভাব পরিপূরণ করা।

সামাজিক গোষ্ঠীর উন্নতির জন্য এ, এফ্, এল্—সি, আই, ও, আরও কয়েকটি স্থায়ী কমিটি স্থাপন করেছে। উদাহরণ হিসাবে বাসগৃহ ও শিক্ষা সম্পর্কিত কমিটির কথা বলা চলে। বস্তুতঃ এ-প্রতিষ্ঠানের সমস্ত আইনসম্মত কমিটি যদি কার্য্যকরী হয়, তবে তাতে সমাজেরই সমষ্টিগত উন্নতির সহায়তা হবে।

সামাজিক আইন

সংঘবদ্ধ শ্রমিক আরও অনেক উপায়ে জনসাধারণের সেবা করেছে। স্থানীয় সংস্থা, স্টেট্ ও জাতীয় ইউনিয়ন মিটিংএ প্রস্তাব পাশ করে, প্রস্তাবিত আইন সম্পর্কে শুনানীতে অংশ গ্রহণ ক'রে, বিধানসভার সদস্যদের উপর প্রভাববিস্তার ক'রে, শ্রমিক বিশেষভাবে সাহায্য করেছে উত্তরোত্তর সদয় ও উদারনৈতিক আইন বিধিবদ্ধ করতে। উনবিংশতি শতাব্দীব গোড়া থেকে যখন অন্যান্য প্রগতিশীল ব্যক্তিদের সহযোগিতায় শ্রমিক আন্দোলন সুরু হয়, অবৈতনিক সরকারী বিদ্যালয়ের জন্য টাকা শোধ না দেওয়ার অপরাধে জেল না হবার জন্য, সকলের ভোটের অধিকারের জন্য তখন থেকে আজ পর্যন্ত শ্রমিকের কার্য্যাবলীর বিবরণী মনে ছাপ ফেলবার মতো।

শিল্পে শ্রমিক নিয়োগ বন্ধ, অন্যায় রকম দীর্ঘ কাজ করার সময় থেকে স্ত্রী শ্রমিককে রক্ষা, সর্বনিম্ন মজুরী নির্দ্ধারণ, আলোচনার মারফত যৌথ রফা-নিষ্পত্তির বিধান, শ্রমিকের ক্ষতিপূরণ, বৃদ্ধবয়সের পেন্‌সন্‌, বেকারী বীমা ও বস্তি অপসারণ ও নাগরিক অধিকার রক্ষার ব্যবস্থা ক'বে যে সমস্ত আইন পাশ হয়েছে এবং সাধারণের হিতার্থে যে সামাজিক আইন অধুনাকালে বিধিবদ্ধ হয়েছে, তার মূলে শ্রমিকের কৃতিত্ব অনেকখানি।

সংঘবদ্ধ শ্রমিকের কৃতিত্বেব বিপরীত হ'ল অসংঘবদ্ধ শ্রমিকের ব্যর্থতা। শ্রমিক ও সাধারণ মানুষের সুবিধাব জন্য যে সামাজিক সংস্কাবাত্মক আইন, তাতে তার কোন অংশ ছিলনা। সংঘবদ্ধ শ্রমিক অতিমাত্রায় শ্রেণীস্বার্থ সচেতন, এ-অভিযোগের উত্তরে বলা হয় যে, অসংঘবদ্ধ শ্রমিক চেতনই নয়। কোম্পানী ইউনিয়নের কোন প্রভাব পড়েনি জনস্বার্থজড়িত বিষয়ের উপর। অনেক ক্ষেত্রে আরও নাগরিক সংগঠন যেমন ন্যাশনাল চাইল্ড লেবর কমিটি, ন্যাশনাল কনসিউমার্স লীগ, আমেরিকান এসোসিয়েশন ফর লেজিস্‌লেশন, আমেরিকান এসোসিয়েশন ফব সোস্যাল সিকিউরিটি, আমেরিকান্‌স ফর ডেমোক্রেটিক এক্‌শন, ন্যাশনাল হাউজিং কনফারেন্স, কো-অপারেটিভ্ লীগ অব দি ইউ-এস্-এ, যাজক সংস্থা ও অন্যান্য সামাজিক সংস্কারের ব্যাপারে দেশকে সাহায্য করতে সক্ষম হয়েছে। দুর্ভাগ্যক্রমে মালিক প্রতিষ্ঠানসমূহই, দু'একটি ছাড়া, সাধারণতঃ সামাজিক সংস্কারের বিরোধিতা করেছে।

রাজনৈতিক মৈত্রী

রাজনৈতিক কর্মক্ষেত্রে বৃহৎ শ্রমিক প্রতিষ্ঠানদের নীতি এতাবৎ ছিল, কোনো দলের সঙ্গে যুক্ত না হওয়া বা কোনো শ্রমিক দল স্থাপন না করা। সমস্ত শ্রমিক

প্রতিষ্ঠান ভোটযুদ্ধে শ্রমিক-বন্ধুদের পুরস্কৃত করে এসেছে, আর শ্রমিক শত্রুদের পরাজয় ঘটিয়ে এসেছে।" বিধানসভার প্রতিনিধিরা কোন প্রশ্নের কি ভাবে জবাব দিয়েছে তা লক্ষ্য করে, দল নিরপেক্ষভাবে প্রার্থীদের ব্যক্তিগত সমর্থন জ্ঞাপন করা হয়েছে।

আগেই বলা হয়েছে, শ্রমিক এভাবে অনেক কিছু করতে সক্ষম হয়েছে। এর সঙ্গে একটা ভয়ও কাজ করেছে—অনেক রাজনৈতিক কর্মীর মনে ভয় আছে যে, সন্তোষজনক ফল না পেলে শ্রমিক একটি তৃতীয় দল গঠনের ওকালতি সুরু করে দেবে। এ-ভয় যে অমূলক নয়, তার প্রমাণ এ, এফ, এল্-এর কার্য্যকরী সমিতি ও রেলরোড ব্রাদারহুড্স্ প্রগতিশীল দলের প্রার্থী লা ফোলেটকে ১৯২৪ সালে সমর্থন করে; তার প্রমাণ, এ, এফ, এল্-এর ১৯৩৫ সালের বাৎসরিক অধিবেশনে সভাপতি উইলিয়ম গ্রীণের বিবৃতি। তাতে তখন শ্রমিক দল গঠনের বিরোধিতা করা হয়; কিন্তু তাতে একথা বলা হয় যে, যখন শ্রমিকদের মত হবে যে, এখন দল গঠন করে তাদের স্বার্থ ভালভাবে বজায় রাখতে হবে, অ-দলীয় রাজনৈতিক কাজের মাধ্যমে নয়, তখন ফেডারেশন স্বাধীন রাজনৈতিক কাজের পক্ষে যাবে, স্বতন্ত্র শ্রমিক দল গঠনের সমর্থন করবে। বিশ বছর বাদে শ্রমিকের কার্য্যক্রমের উপরে ন্যাশনাল এসোসিয়েশন অব ম্যানু-ফ্যাক্চারার্স-এর আক্রমণ ও "কাজে অধিকার" আইনের স্বপক্ষে তাদের ওকালতির কথা বিচার কবতে গিয়ে এ, এফ্, এল্—সি, আই, ও'র সভাপতি জর্জ্জ মিনি অনুরূপ মন্তব্যই করেন। তিনি বলেন, "যদি ইউনিয়নের ভোটের অধিকার নষ্ট করার এন্, এ, এম্ দর্শনের জয় হয়, তবে তার জবাব পরিস্কার। আমাদের স্বার্থরক্ষা কল্পে যদি আমরা ইউনিয়ন হিসাবে কাজ করতে না পারি, তবে শ্রমিক দল গঠন করা ছাড়া আর কোন উপায় থাকবে না।"

গ্রেট ব্রিটেন, ফ্রান্স, স্ক্যানডেনেভিয়ান দেশগুলি, বেলজিয়াম, হল্যাণ্ড, নিউ জীল্যাণ্ড ও অষ্ট্রেলিয়ায়, আমেরিকার তুলনায় শ্রমিক কল্যাণের জন্ম আগে হয় এবং অনেক গুরুত্বপূর্ণ বিষয়ে অগ্রগতি অনেক বেশী হয়। এ-সমস্ত দেশে শুধু শক্তিশালী শ্রমিক ও সমবায় আন্দোলনই নেই, অধিকন্তু আছে সমাজতান্ত্রিক শ্রমিক, চাষী-মজুর দল; এরা কিছু কিছু দেশে সরকারও গঠন করেছে। ১৯৫৬ সালের গোড়ার দিকে এরা ইউরোপের ডেনমার্কে, নরওয়ে, সুইডেনে, সরকারকে নিয়ন্ত্রিত করেছে; বেলজিয়াম, ফিনল্যাণ্ড, ফ্রান্স ও হল্যাণ্ডে একাধিক দলের মন্ত্রীত্ব নেতৃস্থানীয় ছিল; অষ্ট্রিয়া, ইটালী ও সুইজারল্যাণ্ডে মন্ত্রীত্বে অংশ গ্রহণ করেছে; জার্মানী ও গ্রেট ব্রিটেনে ছিল প্রধান বিরোধী দল। অষ্ট্রেলিয়া,

জাপান ও নিউজীল্যাণ্ডেও প্রধান বিরোধী দল হিসাবে কাজ করেছে ; ইস্রাইলে ও বার্মায় মন্ত্রীমণ্ডলীতে প্রভুত্ব করেছে ; কানাডা—স্যাসক্যাচেওয়ান ও জ্যামেই-কাতে সরকার গঠন করেছে ; ভারতবর্ষে সোস্যালিস্ট পার্টি একটি প্রভাবশালী শক্তি এবং প্রধানমন্ত্রী নেহরু চালিত কংগ্রেস পার্টির গর্ব হল তার শ্রমিক হিতৈষী ও সমাজতান্ত্রিক মনোভাব।

যুক্তরাষ্ট্রের শ্রমিক আন্দোলন তার রাজনৈতিক কার্য্যকলাপ প্রায় সমস্তই সীমাবদ্ধ রেখেছে বড় বড় রাজনৈতিক দল দুটির মধ্যে। এ, এফ্, এল্,—সি, আই, ও'র মিলনের পূর্বে দুটি সংস্থাই নিজস্ব কমিটি স্থাপিত করে, রাজনৈতিক দলে নিজ নিজ কাজের নেতৃত্ব করার জন্য। এ, এফ্, এল্-এর কমিটির নাম ছিল 'লেবরস্ লীগ ফর পলিটিকাল এডুকেশন' আর সি, আই, ও'র কমিটির নাম ছিল 'পলিটিকাল য়্যাক্সন কমিটি'। এরা ভোটারদের জানিয়ে দিত প্রার্থীরা পদে প্রতিষ্ঠিত হয়ে আগে কি করেছে ও নির্বাচন দ্বন্দ্বে বিচার্য্য বিষয়গুলি কি ? এরা শ্রমিকের রাজনৈতিক অভিজ্ঞতার উপর পুস্তিকা প্রকাশ করেছে ; এবং প্রাথমিক মনোনয়ন ও নির্বাচন দিনে শ্রমিক ভোটারদের ভোট দিতে টেনে এনেছে। সহরে, স্টেটে ও কেন্দ্রে অনেক উদারনৈতিক প্রার্থীর নির্বাচন জয়লাভের জন্য উভয় প্রতিষ্ঠানই কৃতিত্ব দাবী করেছে। কমিটি দুটির সাহায্য করেছে সংঘবদ্ধ শ্রমিকদের স্বেচ্ছায় দেওয়া চাঁদা।

এ, এফ্, এল্—সি, আই, ও, মিলনের পর তাদের রাজনৈতিক কমিটি দুটির আর অস্তিত্ব থাকেনি। তাদের জায়গায় একটি স্থায়ী কমিটি স্থাপিত হয়। তার নাম 'কমিটি অন পলিটিকাল এডুকেশন'। সংক্ষেপে বলে 'কোপ' (COPE)। তার কাজ সুস্থ রাজ-নৈতিক শিক্ষার অভাব মেটান ও শ্রমিককে নাগরিকত্বের প্রয়োগ ও দায়িত্ব পালনে উৎসাহিত করা।

শ্রমিক যে সমস্ত আইন পাশ করাতে সক্ষম হয়েছে, তাদের উল্লেখ করে এ, এফ্, এল্—সি, আই. ও'র প্রস্তাব কমিটি প্রথম নিয়মতান্ত্রিক অধিবেশনে ঘোষণা করে যে, এ-সমস্ত কৃতিত্ব সত্ত্বেও "ছোট একদল শক্তিশালী ও প্রতিক্রিয়া-পন্থী ব্যবসায়ী শ্রমিকের সংগঠন সুদৃঢ় করার প্রচেষ্টার বিরোধিতা করে আসছে।" সংঘবদ্ধ শ্রমিকের রাজনৈতিক কার্য্যকলাপ বৃদ্ধির জন্য কমিটি জোর আবেদন জানায় ; ফেডারেশনের সভ্যদের স্ত্রী, বোন ও কন্যাদের ও স্ত্রী-সভ্যদের মধ্যে রাজনৈতিক শিক্ষা গভীরতর করার জন্যও বলে।

রাজনৈতিক দল বিশেষের প্রতি শ্রমিকের আনুগত্য বিষয়ে কমিটির যে প্রস্তাব বাৎসরিক অধিবেশনে বিনা বিতর্কে গৃহীত হয়, তা' নিম্নরূপ ঃ

"অন্য কোন জোটের সঙ্গে স্বাধীনতা খর্বকারী মিত্রতা পরিহার করার এবং দল নিরপেক্ষভাবে যোগ্য প্রার্থীকে সমর্থন করার যে পুরাতন নীতি সংঘবদ্ধ শ্রমিক অনুসরণ করে আসছে, আমরা আবার সে নীতি গ্রহণ করলাম। আমাদের সংস্থার আদর্শ ও উদ্দেশ্য মেনে চলে এমন দলের সঙ্গে সম্ভব ক্ষেত্রে আমরা সহযোগিতা করব, কিন্তু অন্য কোন সংগঠনকে দখল করা আমাদের লক্ষ্য নয়; অন্য কোন জোটের ভিতর আমাদের সত্তাকে কোনরকমে মিলিয়ে দিতেও চাই না।"*

কার্য্যতঃ শ্রমিকের সমর্থন বেশীর ভাগ ক্ষেত্রে পেয়েছে ডেমোক্রেটিক দলের প্রার্থীরা। তবুও শ্রমিক, প্রতিক্রিয়াপন্থী ডেমোক্রেটদের সহায়তা প্রত্যাখ্যান করেছে। যদিও অধিকাংশ শ্রমিক নেতা, সভাপতি পদের জন্য ডেমোক্রেটিক প্রার্থীদের ভোট দিয়েছে, এ, এফ্, এল্-এ'র বাৎসরিক অধিবেশন ১৯৫২ সালের পূর্বে, কোন সভাপতিপদের প্রার্থী অনুমোদন করেনি। সে বছরকার অধিবেশন আদ্‌লাই ষ্টিভেন্‌সন্‌কে রীতিমতভাবে সমর্থন করে। ১৯৫৬ সালে এ, এফ্, এল্—সি, আই, ও, জেনাবেল বোর্ড, সভাপতি ও সহ-সভাপতি পদের জন্য ষ্টিভেন্‌সন্ ও কেফভারকে অনুমোদন জানায়।

অপর পক্ষে অনেক ট্রেড্ ইউনিয়ন স্থানীয় শ্রমিক. চাষী-মজুর ও সমাজতন্ত্রী দলের প্রার্থীদের বছরের পর বছর সমর্থন করে এসেছে। নিউ ইয়র্ক স্টেটে শক্তিশালী ছুঁচ নির্মাণ শিল্পের শ্রমিক ইউনিয়ন ও প্রগতিশীল ইউনিয়নগুলি অনেকদিন ধরে উদারনৈতিক (Liberal) দলের প্রার্থীদেরও ভোট দিয়ে আসছে। উদারনৈতিক দল হ'ল স্টেটের একটি প্রগতিশীল দল; এ দল নিজস্ব প্রার্থীও দাঁড় করায়, আবার ডেমোক্রেটিক ও রিপাবলিকান দলের উদার-মতাবলম্বী প্রার্থীদেরও সমর্থন করে। মিনিসোটায় ফার্মাব-লেবর দলের ডেমোক্রেটিক দলের সঙ্গে মিলিত হয়ে, ডেমোক্রেটিক-ফার্মার লেবর দলের পত্তন করার আগে, সংঘবদ্ধ শ্রমিক ফার্মার-লেবর দলকে সাহায্য করে এসেছে। মিল্‌ওয়াকী, উইস্‌কনসিন, ব্রিজপোর্ট, কনেক্‌টিকাট ও রিডিঙে (পেনসিলভানিয়া) স্থানীয় শ্রমিকরা বর্তমান শতাব্দীর গোড়া থেকে বহু নির্বাচনে মেয়র পদের জন্য সোশ্যালিষ্ট প্রার্থীদের অনুমোদন করে এসেছে।

* Report of Proceedings, First Constitutional Convention of the AFL-CIO, 1955 (Washington, D. C.; AFL-CIO), P.161.

এ, এফ্, এল্—সি, আই, ও'র আইন বিষয়ক কার্য্যক্রম

কর্মসংস্থানের সংখ্যা উঁচু রাখবার ও জীবনযাত্রার মান সতত উন্নতিশীল করার জন্য এ, এফ্, এল্—সি, আই, ও'র কার্য্যনির্বাহক সমিতি ১৯৫৬ সালের ফেব্রুয়ারী মাসে যৌথ রফা-নিষ্পত্তির চুক্তির পরিকল্পনা গ্রহণ করেই ক্ষান্ত হয়নি। সমিতি এক আট ধারা বিধিবদ্ধ কার্য্যক্রমও গ্রহণ করে :*

১। কর : দরিদ্র ও মধ্যবিত্ত পরিববারের করভার লাঘব করে, নীচের তলার লোকদের ক্রয়ক্ষমতা বাড়িয়ে ফেডারেল কর ব্যবস্থাকে অধিকতর ন্যায়-সঙ্গত করা।

২। দুঃস্থ অঞ্চল : আর্থিক দিক দিয়ে পীড়িত লোকসমাজের পুনরুজ্জীবনেব জন্য ফেডারেল সরকারের দূরপ্রসারী ও কার্য্যে পরিণত হওয়ার যোগ্য সাহায্যের কার্য্যক্রম।

৩। সর্বনিম্ন মজুরী : সর্বনিম্ন মজুরী ১ ডলার ২৫ সেণ্টে বৃদ্ধি এবং বর্তমানে যে শ্রমিকরা ফেডারেল সর্বনিম্ন মজুরী আইনের আওতায় আসে না, এমন অল্প মজুরীর শ্রমিকদেরও এ-আইনের আওতায় আনা।

৪। শিক্ষা : বাড়ী নির্মাণ ও অন্যান্য খরচের জন্য স্কুলের যথোপযুক্ত ফেডারেল সাহায্য।

৫। নির্মাণ কার্য্যক্রম : ফেডারেল ও স্টেট বাস্তা তৈয়ারীর বিস্তৃত কার্য্যক্রম ও হাসপাতাল নির্মাণের বৃদ্ধিকরণ।

৬। বাসগৃহ নির্মাণ : সহরে ঘন বসতি পরিহার ও বছরে ২০ লক্ষ গৃহ-নির্মাণের উদ্দেশ্যে বাসগৃহ নির্মাণ ও সহরের পুনর্বিন্যাশে ফেডারেল সরকারের কার্য্যক্রম। মধ্যবিত্তদের ব্যক্তিগতভাবে ও সমবায়-সমিতির মারফতে সহজে ঋণ পাবার ব্যবস্থা এবং দরিদ্রদের জন্য সরকারী প্রচেষ্টায় নির্মিত, বাসগৃহ নির্মাণের যথেষ্ট উন্নতি।

৭। ঋণদান নীতি : সরকারের কঠিন অর্থনীতি ও কৃপণ ঋণ নীতিব অপেক্ষাকৃত শিথিলীকরণ।

৮। চাষী বিষয়ক কার্য্যক্রম : চাষী পরিবারের আয় বজায় রেখে ন্যায় বিধান ও কৃষিজাত পণ্যের ব্যবহার বৃদ্ধির জন্য ফেডারেল সরকারের চাষী-বিষয়ক কার্য্যক্রম।

এ, এফ্, এল্—সি,আই, ও'র নিয়মতান্ত্রিক অধিবেশনে ডেলিগেটরা জোরের সঙ্গে এই সব ব্যবস্থার দাবী করে—জাতীয় স্বাস্থ্য-বীমা, বার্দ্ধক্য পেন্‌সন ও

* AFL-CIO News, February 18, 1956.

বেকারী ক্ষতিপূরণের ব্যবস্থার উন্নতি, সরকারী ও সমবায় শক্তি-সম্পদ বৃদ্ধি, প্রাকৃতিক সম্পদের সংরক্ষণ এবং গণতান্ত্রিক আন্তর্জাতিক নীতি।

স্বয়ং-চালনা বা যান্ত্রিক উৎপাদন সম্পর্কে শ্রমিকের মনোভাব

অধুনাকালে যে সমস্ত শিল্পসম্বন্ধীয় প্রশ্নের বিশেষ আলোচনা হয়েছে, স্বয়ং-চালনা তাদের মধ্যে অন্যতম। অনেকে বলেন স্বয়ং-চালনা একটি দ্বিতীয় শিল্প-বিপ্লব নিয়ে এসেছে। প্রথম শিল্পবিপ্লব মানুষ ও প্রাণীর পেশী শক্তির পরিবর্তে যন্ত্রের স্থাপন করে, অনেক শিল্পে স্বয়ং-চালনা ইলেক্ট্রনিক কৌশলের সাহায্যে মানুষের যন্ত্র চালনার কাজ লোপ করেছে। স্বয়ং-চালনা অফিস ও ফ্যাক্টরী দুই জায়গাতেই সুরু হচ্ছে। ওহিও, ক্লীভ্ল্যাণ্ড ফ্যাক্টরীতে ফোর্ড কোম্পানীর যে এক স্বয়ং চালিত ইঞ্জিন ব্লক বিভাগ আছে, সেইখানের এক মুখপাত্র বলেন যে, "আমাদের অভিজ্ঞতায় স্বয়ং-চালনায় শতকরা ২৫ অথবা ৩০ ভাগ প্রত্যক্ষ শ্রমের লাঘব হয়।"

"অধিক উৎপাদনের উপকার ও বহু কাজের একঘেয়েমি থেকে মুক্তি দিয়ে স্বয়ং চালনা" মার্কিন শ্রমিক নেতাদের স্বাগত সম্ভাষণ লাভ করেছে। এ, এফ্, এল—সি, আই, ও'র সহ সভাপতি ওয়াল্টার রুথার বলেন, "মর্কিন সভ্যতার ইতিহাসে এই প্রথম আমরা দারিদ্র্য, ক্ষুধা, রোগ, অজ্ঞতা ও মানুষের অন্যান্য চিরন্তন শত্রুকে জয় করবার প্রাচুর্য্যভরা হাতিয়ার পেয়েছি। অসচ্ছলতা ভাগাভাগি করবার সংগ্রামের বদলে, প্রাচুর্য্য সৃষ্টি ও বণ্টনের জন্য নতুন ধরনের সহযোগিতার পথ আবিষ্কারের নেতৃত্ব হল মার্কিন শ্রমিক আন্দোলনের।"*

জয়েণ্ট কংগ্রেসানাল কমিটির সামনে ১৯৫৫ সালের শরৎকালে মিঃ ওয়াল্টার রুথার বলেন, এই নতুন যান্ত্রিক উন্নতি ৪ দিনের সপ্তাহ, দীর্ঘতর ছুটি ও অপেক্ষাকৃত অল্প বয়সে অবসর গ্রহণ সম্ভব করেছে।

তিনি অবশ্য আরও বলেন যে, সাময়িক কষ্ট বা দুর্ঘটনা পরিহারের জন্য সরকার, শিল্পপতি ও শ্রমিকের প্রয়োজনীয় আর্থিক ও সামাজিক সঙ্গতি স্থাপনের পরিকল্পনা প্রস্তুত করবে। তিনি বিশেষ ভাবে নিম্নলিখিত ব্যবস্থাগুলির প্রয়োজনীয়তার উপর জোর দেন—

১। শ্রমিকের পুনঃশিক্ষা : স্কুলে ও যে ফ্যাক্টরীতে স্বয়ং-চালিত যন্ত্র আছে, সেখানে শ্রমিকের পুনঃশিক্ষার ব্যবস্থা করতে হবে, যাতে শ্রমিক স্বয়ংক্রিয় মেশিন চালাতে পারে। খরচের প্রধান দায়িত্ব মালিকের।

* AFL-CIO American Federationalist, May, 1956, P 32.

২। সমাজের পুনর্বিন্যাস: ফ্যাক্টরী বন্ধ হয়ে যাওয়ায়, হাজার হাজার বেকার শ্রমিকের কর্মচ্যুতির দুঃসময়ে বিশেষ নজর দেওয়া।

৩। অপেক্ষাকৃত ছোট কাজের সপ্তাহ: নতুন উৎপাদন পদ্ধতির সুবিধা সমস্ত জাতির মধ্যে বেঁটে দেওয়ার জন্য কাজের সাপ্তাহিক সময় কমিয়ে দেওয়া।

৪। সমাজসেবামূলক কার্য্যের প্রসার: "স্বাস্থ্য, বাসগৃহনির্মাণ, স্কুল, রাস্তা-ঘাট, প্রাকৃতিক সম্পদ ও অন্যান্য আরও সেবামূলক কার্য্যের ক্রমবর্দ্ধমান অভাব দূর করবার সুযোগ পাওয়া যায়—এটা হ'ল স্বয়ং চালনার একটি ফল; একে আমরা স্বাগত জানাই" (রুথার)।

৫। পণ্যব্যবহারকারী ক্রয় শক্তি: বেশী মজুরী, স্থিরীকৃত বাৎসরিক মজুরী পরিকল্পনা, সর্বনিম্ন মজুরী বৃদ্ধি ও ন্যায়সঙ্গত ফেডারেল কর-ব্যবস্থার মারফত জনগণের ক্রয়শক্তি বৃদ্ধি।

৬। ছোটব্যবসায়ের সাহায্য: নতুন অর্থ ব্যবস্থা সংক্রমণের সময়, যে সমস্ত ছোট ব্যবসায় দুর্ভোগের মধ্যে পড়তে পারে, তাদের সাহায্য।

৭। মূল্যনীতি: ক্রমবর্দ্ধমান উৎপাদন ক্ষমতার উপকারিতা পণ্যব্যবহাব কারীদেব মধ্যে ছড়িয়ে দিতে কর্পোরেশনদের শৈথিল্যের প্রতি দৃষ্টি আকর্ষণ।

৮। অপেক্ষাকৃত অল্পবয়সে অবসর: সোস্যাল সিকিউরিটি য়্যাক্টে অবসর নেবার যোগ্যতার বয়স ৬৫ থেকে ৬০এ নামিয়ে আনা।*

১৯৫৬ সালের বসন্তকালে ইউ, এ, ডব্লিউর ডিরেক্টর জি রুথার প্যারিসে এক সভায় সভাপতিত্ব করেন; তাতে উপস্থিত ছিল ১১টি দেশে ফোর্ড ও জেনারেল মোটর্স ফ্যাক্টরীতে কর্মরত শ্রমিকদের প্রতিনিধি; তাদের কাজ ছিল এক গণ-তান্ত্রিক দেশের শ্রমিকের তুলনায় অন্য গণতান্ত্রিক দেশের শ্রমিকের কাজের অবস্থার যে তারতম্য, স্বয়ং-চালনা যুগের অগ্রগতির সঙ্গে তার বিলোপের চেষ্টা। এই সমস্ত ফ্যাক্টরীতে ইউনিয়নের কাজে সামঞ্জস্য বিধানের জন্য সম্মেলন এক সমিতি স্থাপিত করে।† আন্তর্জাতিক শ্রমিক সম্মেলনে স্বয়ং-চালনার ফল সম্পর্কে আলোচনা এই প্রথম।

*New York Times, October 18, 1955. স্বয়ংচালনার কার্য্যের বিবরণের জন্য দেখুন Warner Bloomberg, Jr., The Age of Automation (New York : League for Industrial Democracy, 1955, 40 PP.); AFL-CIO, the Auto Workers, International Union of Electrical Workers, Machinists ও অন্যান্য ইউনিয়নের বের করা পুস্তিকা ও প্রবন্ধ।

† New York Times. May 22, 1956.

ব্যক্তি-স্বাধীনতা ও জাতিগত সাম্য

শ্রমিকের বাণী প্রচার, সাহিত্য প্রকাশ ও বিতরণ, শান্তিপূর্ণভাবে একত্রিত হওয়া, শ্রমিকদের সংঘবদ্ধ করা, যৌথ রফা-নিষ্পিত্তি, পিকেটিং ও ধর্মঘটের অধিকারের জন্য দেশের বিভিন্ন জায়গায় অবিরত সংগ্রাম চালাতে হয়েছে শ্রমিক আন্দোলনকে তার সারা জীবন। শ্রমিক, তার স্বাধীনতা সংগ্রামের প্রধান প্রধান যুদ্ধে জয়লাভ করলেও, এখনও দেশের অনেক জায়গায়, বিশেষ করে দক্ষিণে শ্রমিকের শান্তিপূর্ণ কার্য্যকলাপ ; বে-আইনী ও বিধান সম্মত অধিকার পরিচালনার অপরাধে ইউনিয়ন সভ্যদের গ্রেপ্তার ও মারধোর পর্য্যন্ত করা হয় ; কালা খাতায় নাম উঠিয়ে, বাড়ী থেকে উৎখাত ক'রে, সহর থেকে তাড়িয়ে দেওয়া হয়।

মৌলিক অধিকারে হস্তক্ষেপ

পঞ্চাশ দশকের মাঝামাঝি টেক্সটাইল ওয়ার্কার্স অব আমেরিকা অভিযোগ করে যে, একটি কোম্পানীর উত্তর ক্যারোলিনার এল্‌কিন সহরে এমন আধিপত্য রয়েছে যে মিটিং করবার সমস্ত জায়গাগুলি তার শাসনাধীন ; বৈধ সংগঠনের কাজের জন্যও সে সমস্ত জায়গায় শ্রমিকের প্রবেশ নিষিদ্ধ। ইউনিয়নের প্রতি সহানুভূতিশীল শ্রমিকদের নিষ্ক্রিয়, ভীত ও সন্ত্রস্ত করার জন্য অসঙ্গত উপায় অবলম্বন করেছে বলে, ইউনিয়ন আরও অভিযোগ আনে। আমেরিকান সিভিল লিবার্টিজ ইউনিয়ন ১৯৫৪-৫৫ সালের কার্য্যবিবরণীতে বলেছে, এক জায়গায় সমবেত হওয়ার অধিকারে হস্তক্ষেপের বহু নিদর্শনের মধ্যে এটি একটি। "কাজে অধিকার" আইন যে সমস্ত স্টেটে আছে, তাদের অনেকের শ্রমিক ইতিহাসে ইউনিয়নকে 'হল ভাড়া দিতে অস্বীকার ও ইউনিয়ন প্রচার পুস্তিকাদির আদান-প্রদানে বাধা দেওয়ার উদাহরণ বহু মেলে। এ-সমস্তই বিধানতন্ত্রের প্রথম সংশোধনের ব্যত্যয়।"*

*Clearing the Main Channels (American Civil Liberties Union, 170, Fifth Avenue, New York, 1955), P. 100. All Rights Denied (Textile Workers Union of America, 99 University Place, New York, 1956).

জাতিতে জাতিতে সম্পর্ক

নিগ্রো ও অন্য সংখ্যালঘু সম্প্রদায়ের প্রতি বৈষম্যমূলক আচরণের প্রতি সংঘবদ্ধ শ্রমিক আধুনিক কালে উত্তরোত্তর বেশী দৃষ্টি দিয়েছে। জাতি নির্বিশেষে সকলের সমান অধিকারের পক্ষে শ্রমিক নেতারা অনেকবার বলেছেন।

জাতি, ধর্ম, বর্ণ ও বংশ নির্বিশেষে সমস্ত শ্রমিকের ইউনিয়নের সর্ববিধ সুবিধায় সমান অধিকার—একথা এ, এফ্, এল্—সি, আই, ও'র গঠনতন্ত্র, তার উদ্দেশ্যাবলীতে বেশ প্রাধান্য দিয়ে বলেছে, যে এ, এফ্, এল্—সি, আই, ও'র গঠনতন্ত্র অনুমোদিত ১৫টি কমিটির একটিকে "অবৈষম্যমূলক নীতি যথা সম্ভব সত্বর আমলে আনার কাজে কার্য্যনির্বাহক সমিতিকে সাহায্য করার দায়িত্ব দেওয়া হয়।"

জাতি, বর্ণ, ধর্ম ও বংশের জন্য চাকুরীতে বৈষম্য নীতি নিষিদ্ধ ক'রে "ন্যায়-সঙ্গত কর্মসংস্থান আচরণ" বিষয়ে ফেডারেল আইন এবং যে সমস্ত স্টেটে অনুরূপ আইন নেই, সেখানে অনুরূপ আইন বিধিবদ্ধ করার দাবী ক'রে এক নাগরিক অধিকার সম্বন্ধীয় প্রস্তাব এ, এফ্, এল্—সি, আই, ও'র প্রথম গঠনতান্ত্রিক অধিবেশনে গৃহীত হয়। নাগরিক অধিকার আইন পাশের আবশ্যিক প্রারম্ভ হ'ল সেনেটের নিয়মাবলী সংশোধন, "যাতে অনিচ্ছুক সংখ্যালঘু সদস্যরা কংগ্রেসের অভিমতকে তুচ্ছতাচ্ছিল্য করতে না পারে।" বাৎসরিক অধিবেশন ঘোষণা করে যে "২২ নম্বর নিয়ম বদলান দরকার, যেন উপস্থিত ও ভোটে অংশগ্রহণকারী সেনেট সদস্যদের মধ্যে সংখ্যাগুরু যারা, তারা বিতর্ককে সীমিত ও বন্ধ করতে পারে।"

নাগরিক অধিকার প্রস্তাবে আছে, এ, এফ্, এল্—সি, আই, ও'র সদস্য ইউনিয়নরা প্রত্যেক যৌথ রফা-নিষ্পত্তির চুক্তিতে অবৈষম্যের ধারা অন্তর্ভুক্ত করবে এবং তারা দেখবে যেন সরকারী ঠিকেদাররা চুক্তির অ-বৈষম্যের ধারাগুলি মেনে চলে। প্রস্তাবে আরও বলা হয় যে, সদস্য ইউনিয়নরা সমাজের অন্যান্য উদারনৈতিক শক্তিদের সহযোগিতায় চেষ্টা করবে এক 'অপৃথক' শিক্ষা ব্যবস্থা শান্তিপূর্ণ ও কার্য্যকরীভাবে নিয়ে আসতে।*

অনুরূপভাবে প্রস্তাবে আরও দাবী করা হয় লিঞ্চিংকে নিষিদ্ধ করে ফেডারেল আইন পাশ হোক; ভোটের অধিকার পাবার জন্য ভিজিয়া করের ব্যবস্থাকারী স্টেট আইনকে বে-আইনী ঘোষণা করা হোক; অন্য পরিবারের

* Proceedings of 1st Constitutional Convention, AFL-CIO, P. 114.

সঙ্গে সমানভাবে যাতে সংখ্যালঘু সম্প্রদায়ের লোক ফেডারেল সাহায্যে নির্ম্মিত বাড়ীতে আশ্রয় পায়, তাহার ব্যবস্থা কংগ্রেস করুক।

এ, এফ্, এল্—সি, আই, ও, কার্য্যনির্বাহক সমিতির কাছে ১৯৫৬ সালের ফেব্রুয়ারী মাসে পেশ করা বিবৃতিতে এ, এফ্, এল্—সি, আই, ও, সিভিল রাইট্‌স কমিটির সভাপতি, জেমস, বি, ক্যারী ও পরিচালক বোরিস সিস্‌কিন বলেন যে, হোয়াইট সিটিজেন্‌স কাউন্সিলের নেতারা পৃথক ইউনিয়ন গড়তে এবং "এ, এফ্, এল্—সি, আই, ও'র সদস্য ইউনিয়নের সভ্যপদ বর্জন করতে সচেষ্ট। সরকারী স্কুলে সুপ্রীম কোর্টের অপৃথকীকরণ রায় সরকারী স্কুলে স্বীকার করা বন্ধ করার জন্য স্থাপিত এ'সমস্ত কাউন্সিল দেশে আমেরিকার আত্মিক শক্তিকে আর বিদেশে তার নেতৃত্বকে দুর্বল করেছে।" *

মিঃ ক্যারীর অভিমত যে সমস্ত ইউনিয়ন শেষ পর্য্যন্ত বুঝবে, এভরসা করা যায়। "আমাদের জাতীয় জীবনের প্রত্যেক ক্ষেত্রে নাগরিক অধিকার ও স্বাধীনতার দ্রুত প্রসারে সংযুক্ত গণতান্ত্রিক শ্রমিক আন্দোলনই আমাদের সমাজের বৃহত্তম একক শক্তি, এবিশ্বাস পূর্ণমাত্রায় তাঁর আছে।"

এ, এফ্, এল্—সি, আই, ও'র ১৯৫৫ সালের বাৎসরিক অধিবেশন সংযুক্ত সংস্থার দু'জন নিগ্রো সহ-সভাপতি নির্ব্বাচিত করে: ব্রাদারহুড অব স্লীপিং কার পোর্টার্স'-এর সভাপতি—এ, ফিলিপ, র‍্যান্‌ডল্‌ফ ও ইউনাইটেড ট্রান্স্‌পোর্ট সার্ভিস্ এমপ্লয়িজ-এর সভাপতি—উইলিয়াম্ এস্ টাউন্‌সেণ্ড। †

কিছুদিন হ'ল শ্রমিক আন্দোলনের কর্মীরা দক্ষিণী স্টেটগুলিতে ইউনিয়নের পৃথক মিটিংএর বিরুদ্ধে অভিযান সুরু করে দিয়েছে। জাতির ভিত্তিতে সভ্য হ'তে বাধা দেওয়ার প্রতিবাদও আরম্ভ হয়েছে। দক্ষিণে সংগঠনের কাজের সময় অনেক বছর আগে ইউনাইটেড ওয়ার্কার্স একীকরণের এক সুন্দর দৃষ্টান্ত স্থাপন করে।

তবুও অনেক কাজ করবার আছে শ্রমিক আন্দোলনের। এই রচনা লেখবার সময়েও কিছু ইউনিয়ন পাওয়া যাবে, যারা প্রকাশ্যে বা পাকে-চক্রে নিগ্রোদের প্রথম শ্রেণীর সভ্য হ'তে দেয় না। নিজের ঘরে অল্পস্বল্প বৈষম্য থাকলেও একথা বলা চলে যে, বৈষম্য নিরোধের ও সাম্যপ্রতিষ্ঠার জন্য সংঘবদ্ধ প্রচেষ্টার পথে শ্রমিক আন্দোলনই সর্বাগ্রগামী।

---

*AFL-CIO News, February 8, 1956.

† টাউন্‌সেণ্ড অনেক বছর ধরে সি, আই, ও'র সহ-সভাপতি ছিলেন।

নারী ও ট্রেড্ ইউনিয়ন

বর্ত্তমান শতাব্দীর প্রথম দিকে কোনো নারী, ভোটের অধিকার পেতে ইচ্ছা প্রকাশ করলে বা শিল্পে চাকুরী নেবার অভিলাষ জানালে পরিবারের পুরুষেরা প্রায়ই মন্তব্য করতেন, "স্ত্রীলোকের স্থান অন্তঃপুরে।"

ইউনিয়নের সদস্য সংখ্যাবৃদ্ধি

কালক্রমে রাজনীতি ও শিল্পে নাবীর স্থান সম্পর্কে সামাজিক মনোভাবে এক বিপ্লব ঘটে গেছে। স্ত্রীলোকের এখন ভোটের অধিকার আছে এবং সমস্ত বকমের রাজনৈতিক আন্দোলনে তারা সক্রিয় শক্তি। প্রায় সমস্ত কাজে ও পেশায় আজ স্ত্রীলোক দেখতে পাওয়া যায়। শিল্পে তাদেব সংখ্যা ১৯০০ সালে ছিল ৫০ লক্ষ, ১৯৫৫ সালে সংখ্যা বেড়ে দাঁড়ায় ১ কোটী ৯০ লক্ষ, ১৯০০ সালে শ্রমিকদেব মধ্যে স্ত্রীলোক শতকবা ২৮ জন, ১৯৫৫ সালে ছিল শতকবা ৩০ জন।

সংঘবদ্ধ শ্রমিকদের ভিতব স্ত্রীলোকদের বিষয়ে বলা যায় যে ত্রিশদশকের মাঝামাঝি সময়ে প্রায় ৩০ লক্ষ, অথবা আন্তর্জাতিক শ্রমিক ইউনিয়নের এক-ষষ্ঠাংশ ছিল নারী। ২২টী আন্তর্জাতিক ইউনিয়নের সভ্য সংখ্যাব অর্দ্ধেক স্ত্রীলোক। ইউনিয়ন আন্দোলনে যত লোক সংশ্লিষ্ট তার প্রায় এক তৃতীয়াংশ স্ত্রীলোক এবং তিনটী আন্তর্জাতিক ইউনিয়নের প্রতি দশ জনের মধ্যে আট নয় জন নারী। স্ত্রী-সভ্য বহুল সমস্ত ইউনিয়নে বেশীর ভাগেরই সম্পর্ক সেলাই ফোঁড়াই, সেবা মূলক শিল্প, বৈদ্যুতিক পণ্য তৈয়াবী বস্ত্র ও যোগাযোগ শিল্পে। ইন্টারন্যাশনাল লেডিজ গারমেন্ট ওয়ার্কার্স ইউনিয়নেব চারজন সভ্যের মধ্যে তিন জনই স্ত্রীলোক। *

* Directory of National and International Labor Union in the U. S., 1955 (U. S Bureau & Labor Statistics), PP 11-12 ; Theresa Wolfson, the Woman Worker and the Trade Unions (New York ; International Publishers, 1926), Leo Wolman, Ebb and Flow in Trade Unionism (New York National Bureau of Economic Research, 1936), P 74.

সংঘবদ্ধ শ্রমিকের মধ্যে স্ত্রীলোকের বিশেষ সমস্যা

স্ত্রী-সভ্যবহুল ইউনিয়নের সমস্যা, নীতি ও কার্য্যপদ্ধতি প্রায় সাধারণ ইউনিয়নের মত। বিভেদক বৈশিষ্ট্য ও সমস্যাবলীর মধ্যে কয়েকটির কথা বলা উচিত।

কখনও কখনও বলা হয় যে পুরুষদের তুলনায় স্ত্রীলোকদের সংঘবদ্ধ করা শক্ত। একটি কারণ হ'ল, মা-বাবার সঙ্গে থাকে, এমন অনেক অবিবাহিত স্ত্রীলোককে সংসারে টাকাপয়সা দিলেও, ভরণপোষণের ঠিক পূরা দায়িত্ব নিতে হয় না; নিজেদের জামাকাপড় ও সিনেমা টিকিটের জন্য যথেষ্ট টাকা পেলেই তারা খুসী। মালিকরা এর সুযোগ নেয় এবং অন্যায় রকম কম মজুরী দেয়। কাজে কাজেই যে স্ত্রীলোককে তার রোজগারের উপর নির্ভর করতে হয়, বাড়ীতে থাকা স্ত্রীলোকদের জন্য সাধারণ মজুরীব হারের উপর যে প্রতিক্রিয়া হয়, তার ফল তাকে ভুগতে হয়।

বিশেষ করে অপেক্ষাকৃত অল্পবয়স্ক স্ত্রী-শ্রমিদের মধ্যে এ ধারণা নিঃসন্দেহে প্রবল যে তাদের কাজ একটা সাময়িক ব্যাপার। তারা বিয়ে করে কাজ ছেড়ে দেওয়ার ভরসায় থাকে। এ আশার ফলে, ভাল অবস্থার জন্য সংঘবদ্ধ হওয়ার তাগিদ্ তাদের কমে যায়। যখন তারা জানতে পারে যে ১৯৩৯ সালে মার্কিন শিল্পে কর্মরত ১ কোটি ৭ লক্ষ স্ত্রীলোকের মধ্যে শতকরা ৪৬ জন ছিল বিবাহিত, বিধবা বা বিবাহ বিচ্ছেদের ফলে পৃথক, তখন স্ত্রী-শ্রমিকদের ঔদাসীন্য কমতে আরম্ভ করে। একথা ঠিক, অবিবাহিত বা বিবাহিত, যাই হোকনা কেন, স্ত্রী শ্রমিকদের ইউনিয়ন মারফত অবস্থার উন্নতি সাধনে স্বার্থ আছে।

ইউনাইটেড স্টেট্স ডিপার্ট্মেন্ট অব লেবরের উইমেন্স ব্যুরো স্ত্রী-শ্রমিকদের সম্বন্ধে তথ্যপূর্ণ পুস্তকাদি ঘেঁটে সিদ্ধান্ত করেছে যে, বর্তমান অর্থ ব্যবস্থায় আর বলা চলে না যে, স্ত্রীলোক মাত্র হাত খরচার জন্য চাকুরী করে। যে সমস্ত রিপোর্ট পরীক্ষা করা হয়, তাতে জানা যায় যে, প্রায় প্রত্যেক শিল্পে কর্মরত স্ত্রী-শ্রমিকের অর্দ্ধেক বা বেশী, তার পোষ্যদের সম্বন্ধে অল্পবিস্তর দায়ী মনে করে নিজেকে; নিজের ভরণপোষণের দায়িত্ব নিজের, একথাতো' মনে করেই। শিক্ষকদের সম্বন্ধে অনুসন্ধানে জানা যায়, তাদের অর্দ্ধেক থেকে দুই-তৃতীয়াংশ পোষ্যদের খরচ পুরা বা আংশিক দিয়ে থাকে। *

---

* **Mary-Elizabeth Pidgeon, Women Workers and Their Dependents, (Women's Bureau Bulletin, 239), PP. 1,3. Washington D.C.: U.S. Government Printing Office, 1952.**

ইউনিয়নের সভ্য স্ত্রী-শ্রমিকদের সম্বন্ধে যে অনুসন্ধান উইমেনস ব্যুরো ১৯৫০ সালে করে, তার ফলে ব্যুরো জানতে পারে যে, অর্দ্ধেক থেকে প্রায় দুই-তৃতীয়াংশ পুরা বা আংশিকভাবে এক জনের খরচ, নিজের খরচ ছাড়া, চালায়; এবং বহু সংখ্যক দুই বা ততোধিক লোকের ভরণপোষণ চালায়। *

পুরুষ শ্রমিকের তুলনায় নারী-শ্রমিকের অল্প অংশই যে ইউনিয়নের সভ্য, বিবাহের মনোভাবের চেয়ে শক্তিশালী কারণ এর মূলে আছে বলে মনে হয়। সম্ভবতঃ পুরুষ চালিত ইউনিয়ন আন্দোলন নারী-শ্রমিকদের সংঘবদ্ধ করতে যথেষ্ট মনোযোগ দেয়নি, এবং সংঘবদ্ধ করার চেষ্টায় উপযুক্ত সংখ্যায় নারী কর্মী নিয়োগ করেনি।

ইউনিয়ন গড়ার ব্যাপারে গতানুগতিক জোর পড়ে এসেছে সেই সমস্ত শ্রমিকদের উপর, যাদের কাজ করবার আগে কাজ শিখতে হয়েছে। স্ত্রী-শ্রমিকদের বেশীর ভাগই এমন কাজ করে, যা শিখতে হয় না, বা শিখতে অল্প সময় লাগে, কাজেই ইউনিয়নেব ব্যাপারে তাদের অনেকটা উপেক্ষা করা হয়। কারিগরি দক্ষতা থাক বা না থাক, সমস্ত শ্রমিক নিয়ে পরে সি, আই, ও, যখন শিল্প হিসাবে ইউনিয়ন গড়ার বন্যা এনে দেয়, তখন অবস্থার পরিবর্তন হয়। উপরন্তু পেশা হিসাবে গড়া পুবাতন ইউনিয়নগুলির মধ্যে অনেকগুলিই, সভ্যের বনিয়াদ বিস্তৃত করছে অর্থাৎ পেশার বাইরে একই প্রতিষ্ঠানের অন্য পেশার শ্রমিককে সভ্য শ্রেণীভুক্ত করছে। কয়েক বছর আগে লেখকদের মধ্যে একজন ওরেগনে একটি তরুণীকে এক ছুতার ইউনিয়নের সভ্য দেখে একটু অবাক হন। ইউনিয়নটি অল্পদিন আগে এক কাঠের কারখানার সমস্ত শ্রমিককে মায় অফিসের কর্মচারীদের পর্য্যন্ত সভ্য করে নেয়।

এ-সমস্ত নতুন গতির ফলে ইউনিয়নের স্ত্রী-সভ্যের সংখ্যা বেড়েছে, তাদের সংখ্যা আরও বাড়বে বলে আশা করা যায়। তবুও নারীকে তার অধিকারের জন্য লড়তে হ'তে পারে, বিশেষ ক'রে কতকগুলি পুরাতন ইউনিয়নে যারা এখনও এক একটি পেশার উপরে প্রতিষ্ঠিত। এদের মধ্যে কোন কোনটি আবার নিয়মতন্ত্রেই নারীর প্রবেশ অধিকার অস্বীকার করেছে, কোন কোনটি কার্য্যতঃ "সমান কাজের সমান মজুরী" নীতির সুবিধা নারীকে দেয় না।

* Ibid. P. 7.

যেখানে ইউনিয়ন গড়া শক্ত, এমন পেশা

স্ত্রী-শ্রমিকের অপেক্ষাকৃত কম অংশের ইউনিয়নে যোগ দেওয়ার প্রধান কারণ সম্ভবতঃ তাদের অনেকেই এমন সমস্ত শিল্পে কাজ করে যেখানে ইউনিয়ন গড়া স্বভাবতঃই শক্ত। ১৯৫০ সালের আদমসুমারীতে দেখা যায় স্ত্রী-শ্রমিকের শতকরা ২৩ জন বাড়ীর কাজে বা দাসী চাকরাণীর কাজে ছিল। কাজের অবস্থা অনেক জায়গাতেই খারাপ, তবুও ইউনিয়ন গড়া খুব বেশী এগোয়নি, তা শ্রমিক পুরুষই হোক, বা নারীই হোক। বাড়ীর কাজের মান ঠিক হয়নি; এ-জাতীয় শ্রমিক অনেক বাড়ীতে ছড়িয়ে আছে, তাদের কাজের সময় সকলের একরকম নয়। একত্র হওয়ার জায়গার অভাব, কাজেই তাদের সমবেত হবার সুবিধা নেই; তারা কাজও অল্পদিন পর পর বদলায়। আরও নানা কারণের সঙ্গে মিলে এরা ইউনিয়ন গড়া দুঃসাধ্য করেছে। বাড়ীর কাজের সমস্যা সম্পর্কে মনিব ও ভৃত্য-দের ওয়াকিবহাল করার জন্য ওয়াই, ডব্লিউ, সি, এ বিশেষ চেষ্টা করেছে।

একথা ঠিক, বহু নারী অফিসে কাজ করে, কেরাণীর কাজ করে। এদের মধ্যে ইউনিয়নের প্রসার অনেকখানি হয়েছে, তবুও বলা চলে যে নারীই হোক, আর পুরুষই হোক, এদের নিয়ে ইউনিয়ন গড়া শক্ত।

ইউনিয়ন আন্দোলনে নারী তার অনেক শক্তি দিয়েছে শিক্ষাবিষয়ক, সাংস্কৃতিক ও আমোদ-প্রমোদের কাজে। দু একটা ব্যতিক্রম ছাড়া নারী তার সংখ্যার অনুপাতে কখনও তার ইউনিয়নের কর্মকর্তার পদ অধিকার করেনি। ১৯৫৫ সালে ইউনাইটেড অটো ওয়ার্কার্স (এর ১,৭৫,০০০ স্ত্রী-সভ্য আছে) বুঝতে পারে, নারী শ্রমিকের সমস্যার সমাধানের জন্য বিশেষ মনোযোগ দেবার দরকার হ'লে নারী কর্মকর্তার প্রয়োজন। কাজেই ইউনিয়ন একটি নারী বিভাগ খোলে।

এ বিভাগ খোলা সম্পর্কে ইউনাইটেড অটোমোবাইল ওয়ার্কার এই মন্তব্য করে (জানুয়ারী, ১৯৫৫):—

"ভারী কায়িক পরিশ্রম ছাড়া ফ্যাক্টারীর প্রায় আর সমস্ত কাজই নারীরা করতে পারে, একথা দ্বিতীয় বিশ্বযুদ্ধের ইউ. এ. ডব্লিউর স্ত্রী-সভ্যরা প্রমাণ করেছে। নারী প্রমাণ করেছে যে, সে রফা-নিষ্পত্তির আলোচনার কাজও করতে পারে, ইউনিয়নের স্থানীয় কর্মকর্তার কাজেও অপারগ নয়। ইউ, এ, ডব্লিউর স্থানীয় ইউনিয়নের নেতাদের মধ্যে ৭০০ জনই এখন স্ত্রীলোক।

স্ত্রীলোকদের সহায়ক বাহিনীর সভ্য হিসাবে ইউনিয়ন সভ্যদের পরিবারের স্ত্রীলোকেরা আন্দোলনের যথেষ্ট সহায়তা করেছে। সামাজিক কাজেকর্মে, বিশেষ

করে ধর্মঘটের সময়ে ধর্মঘটীদের জন্য রান্নাবান্নার কাজে ও সঙ্কটে মনোবল দৃঢ় করার কাজে এই সহায়ক বাহিনী সক্রিয় অংশ নিয়েছে।

ইউনিয়নের রাজনৈতিক আন্দোলনেও নারী ক্রমেই সক্রিয় হয়ে উঠছে। ১৯৫৫ সালে এ,এফ,এল,—সি, আই, ও'র বাৎসরিক অধিবেশনে প্রস্তাব কমিটির সেক্রেটারী রুবেন, জি, সোডারস্ট্রম যে রিপোর্ট পেশ করেন তাতে বলা হয়, "এই ক্রমবর্দ্ধমান রাজনৈতিক কাজকর্মে আমাদের সভ্যদের স্ত্রী, ভগিনী ও কন্যারা তাদের ভূমিকায় অংশ গ্রহণ করে চলেছে। আমাদের রাজনৈতিক আন্দোলনের সমস্ত স্তরেই তারা সক্রিয় এবং উত্তম প্রশাসনের সহায়তা তারা প্রত্যেক পদে থেকেই করছে। টেলিফোন বাহিনী গঠনে, বাড়ীতে কফি পার্টি দেওয়ায়, দক্ষ কেরাণীর কাজে, স্বেচ্ছাসেবিকারূপে, পাড়ায় পাড়ায় ভোটের প্রচারের কাজে, ভোটের কেন্দ্রে নির্ব্বাচন দিবসে কর্মীর কাজে তারা অগ্রণী হয়েছে। যেমন তাদের অভিজ্ঞতা বেড়েছে, স্বামী ও ভাইদের সঙ্গে মিলে সাধারণ লক্ষ্য প্রাপ্তির জন্য প্রচার কার্য্যের সক্রিয় পরিচালনায় অংশ গ্রহণ করছে।"

রিপোর্টের কথা মেনে অধিবেশন সর্বসম্মতিক্রমে এক প্রস্তাব পাশ করে। কমিটি অন পলিটিকাল এডুকেশনকে তাতে নির্দ্দেশ দেওয়া হয় যেন "সংগঠনের রাজনৈতিক কার্য্যক্রমে পারিবারিক ভোটকে সংযুক্ত করার দিকে বিশেষ লক্ষ্য রাখা হয়।"

শক্তি ও অনুপ্রেরণা তারা যা জুগিয়েছে, তার সম্পর্কে যে স্পষ্ট ধারণা হয়, তার উল্লেখ না করলে ইউনিয়ন আন্দোলনে নারীর অবদানের বর্ণনা অসম্পূর্ণ থেকে যাবে। ধর্মঘটী শ্রমিকদের স্ত্রীরা নিজের ও সন্তানদের ক্ষুধা ও অন্যান্য অভাবের জ্বালা সহ্য করবার ও আত্মোৎসর্গের অদ্ভুত ক্ষমতা, পুরুষের ইউনিয়নে নারী-সহায়ক বাহিনীর সাহায্য, সম্পদে-বিপদে ইউনিয়নের তরুণী সভ্যদের সহাস্য সাহায্য, সাহস ও উৎসাহ শ্রমিকের "রুটি ও গোলাপের" লড়াইকে করেছে মহীয়ান, সংখ্যাতত্ত্বে এর পূরা হদিস মিলবে না। যতদিন যাবে শ্রমিক আন্দোলনে এবং জাতির সামাজিক, আর্থিক ও রাজনৈতিক জীবনে নারীর সক্রিয় সহযোগ ততই বেড়ে চলবে।

শ্রমিক ও শিক্ষা

শ্রমিক আন্দোলন শুধু রুটিতেই সীমাবদ্ধ নয়। আন্দোলন, মজুরী বৃদ্ধি ও জীবনযাত্রার মানের উন্নতিসাধনের দাবী করেছে। এর একটা বড় কারণ, যে যথার্থ আয় বৃদ্ধি শ্রমিকের ও তার পরিবারের শিক্ষার ও সাংস্কৃতিক সুযোগ বাড়ায়, শ্রমিকের ভিতর মানুষের মর্য্যাদা বোধকে জাগ্রত করে ও মানুষের চরিত্রের উৎকর্ষ সাধন করে।

ইউনিয়ন-বদ্ধ শ্রমিক ও বিদ্যালয়

সভ্যদের শিক্ষার সুযোগ বাড়াবার জন্য প্রথম থেকেই মার্কিন শ্রমিক আন্দোলন সার্বজনীন সরকারী স্কুলে শিক্ষার দাবী করে এসেছে। ১৮২৯ ও ১৮৩০ সালে ফিলাডেল্‌ফিয়ার ওয়ার্কিং মেনস্ পার্টির দাবীর মধ্যে সর্ব্বাগ্রে ছিল। "দয়া-দাক্ষিণ্যের দায়মুক্ত সরকারী ব্যয়ে শিক্ষা।" এ পার্টি ঘোষণা করে, ইতিহাসের সাক্ষ্য থেকে "এই বিষাদময় তথ্য জানা যায় যে, জনসাধারণ যত অজ্ঞ হয় কুশাসন ও বিশৃঙ্খলা তত বাড়ে—জনগণের স্বাধীনতা লোপ পায়, অত্যাচারী সুলভ উচ্চাকাঙ্খা তাদের অসহায় অবস্থার সুযোগ নেয়। আমাদের স্বতন্ত্র সংস্থার রক্ষার জন্য উৎপাদনকারী শ্রেণীরা মিলিত হ'ক ; দেশের সমস্ত বালক-বালিকার গণতান্ত্রিক শিক্ষার ব্যবস্থা ক'রে আমাদের স্বাধীনতাকে বাঁচিয়ে রাখুক—বিদেশীর আক্রমণ ও দেশী জবরদখলের হাত থেকে।"*

সরকারী স্কুল, উচ্চ শিক্ষার স্কুল, কলেজ, বিশ্ববিদ্যালয় সর্ব্বত্র শিক্ষার সুযোগ বৃদ্ধির দাবীর ব্যাপারে শ্রমিক আন্দোলন অগ্রণী হয়েছে—তখন থেকে আজ পর্য্যন্ত। সে ঐতিহ্য বহন করেই এ, এফ, এল,—সি, আই, ও'র প্রথম বিধান-তান্ত্রিক অধিবেশনে দেশের জনসাধারণের শিক্ষার অধিকতর সুবিধার জন্য প্রস্তাব পাশ হয়।

"যেহেতু মার্কিন ট্রেড ইউনিয়ন আন্দোলন তার জন্মের সময় থেকে লড়াই করে এসেছে, সরকারী বিদ্যালয়ের প্রসারও এমন এক শিক্ষাবিষয়ক কার্য্যক্রমের জন্য, যার ফলে প্রত্যেক শিশু ও যুবক শুধু লিখতে, পড়তে ও গুণতে শিখবে না, সাহিত্য ও অর্থনীতি, চারুশিল্প ও মানসিক উৎকর্ষ বিধায়ক কলা বিষয়ে জ্ঞান,

* Mechanics Free Press, April 17, 1830; See John R. Commons and others, History & Labour in the United States (Macmillan, 1926), Vol. 1, PP 227-228.

হস্তচালনায় কিছু পরিমাণ দক্ষতা এবং গণতান্ত্রিক সমাজে তার কর্তব্য, অধিকার ও দায়িত্ব সম্পর্কে জ্ঞানও লাভ করবে।

কাজেই ঠিক করা গেল এ, এফ, এল,—সি, আই, ও, এ সমস্ত নীতির সমর্থন আর একবার ঘোষণা করবে এবং তাদের কাজে পরিণতি দাবী করবে। স্কুলের জন্য উপযুক্ত ও ভাল গৃহনির্মাণ, গণতান্ত্রিকভাবে শাসিত স্কুল ব্যবস্থা, স্কুলে আবশ্যিক উপস্থিতির নিশ্ছিদ্র স্টেট্ আইন, প্রাথমিক ও মাধ্যমিক সরকারী স্কুলে বিনামূল্যে পুস্তক বিতরণ, নিজ নিজ যোগ্যতার পূর্ণ বিকাশের উপযুক্ত বিচিত্র ও বহুমুখী পাঠ্যতালিকা, ছোট ছোট ক্লাস, যাতে শিক্ষক প্রত্যেক ছাত্রকে ভালভাবে শিখাতে পারে, এ, এফ, এল, সি, আই ও'র সঙ্গে সংশ্লিষ্ট এক শিক্ষক ইউনিয়নের প্রসার এবং শিক্ষা ও অভিজ্ঞতার জন্য যার সামাজিক ও নৈতিক দায়িত্ববোধ বেড়েছে এবং যিনি শিক্ষাবিষয়ে শিক্ষিত, এমন শিক্ষক সম্বলিত স্কুলের মাধ্যমে নীতির হবে কার্য্যে পরিণতি।

এই সমস্ত শিক্ষা বিষয়ক আদর্শের জন্য এ, এফ্, এল্,—সি, আই, ও'র প্রতিনিধিরা দেশের জন্য অদ্যাবধি অক্লান্ত পরিশ্রম করে চলেছে।

কাজের ভিতর দি:য় শিক্ষা

শুধু সরকারী স্কুলে শিক্ষার উপর প্রভাব বিস্তার করে নয়, যারা এব সংগঠনে সহায়তা করেছে, তাদের শিক্ষাবিষয়ক বিকাশে সাহায্য করেও শ্রমিক ইউনিয়ন তার সভ্যদের ও সমাজের শিক্ষায় অনেকখানি কৃতিত্ব দাবী করতে পারে। কোন শিক্ষা না থাকলেও হাজারে হাজারে শ্রমিক ইউনিয়নের সেবা করবার জন্য তার সভ্য হয়েছে। এ-সেবা করবার সময় তাদের জানতে হয়েছে সভ্যদের কাজের অবস্থা বুঝতে হয়েছে তাদের শিল্পের সমস্যা, বক্তৃতা ও লেখার মধ্য দিয়ে সভ্যদের কাছে পৌঁছে দিতে হয়েছে ইউনিয়নের বাণী, আহ্বান ও পরিচালনা করতে হয়েছে সভা; শিখতে হয়েছে পার্লামেণ্টারী রীতিনীতি; সহায়তা করতে হয়েছে স্ট্রাইক পরিচালনায়; জানতে হয়েছে মুনাফা, মজুরী, উৎপাদনক্ষমতা, কাজের অবস্থা, জীবনযাত্রার খরচ কাকে বলে; কথাবার্ত্তা চালাতে হয়েছে চুক্তির; চালাতে শিখতে হয়েছে অফিসের জটিল কোন মেশিন; ঘুরতে হয়েছে দেশে-বিদেশে; বুঝতে হয়েছে বৈদেশিক ও স্বরাষ্ট্র নীতি, কি ভাবে শ্রমিক ও জনসাধারণকে প্রভাবিত করে; ব্যবস্থা পরিষদের সদস্য হ'তে হয়েছে শ্রমিকের প্রতিনিধি হিসাবে; অংশনিতে হয়েছে বহু সামাজিক কাজে। এত সব কাজ করতে গিয়ে জলের কলের

মিস্ত্রী, রুটিওয়ালা ছুতার, সুঁচের কাজের লোক, মেশিন চালক, খনিমজুর, মোটর শিল্পশ্রমিক ও অন্য আরও অনেক রকমের শ্রমিক লাভ করেছে এমন জ্ঞান যার ব্যাপ্তি ও প্রয়োজন খুবই বেশী। ফলে তারা আরও হয়েছে নাগরিকতার বিচক্ষণ শিক্ষক।

শ্রমিক শিক্ষণ-মুলক ক্রিয়া কলাপ

সরকারী স্কুলে শিক্ষার উন্নততর ব্যবস্থার জন্য চেষ্টা এবং ইউনিয়নের কর্মকর্তা ও সক্রিয় সভ্যদের "কাজের মাধ্যমে শিক্ষার" সুযোগ করে দেওয়াতেই শিক্ষা সমস্যার পুরা সমাধান হয় না। প্রথম বিশ্বযুদ্ধের সময় থেকে কতকগুলি ইউনিয়ন একটি করে শিক্ষাবিভাগ খুলেছে, সভ্যদের পূর্ণতর জীবন বিকাশের জন্য। এ-বিভাগগুলি চেষ্টা করেছে:

১। যে সমস্ত সভ্য প্রাথমিক শিক্ষা অসমাপ্ত রেখে কাজে যোগ দিয়েছে, তাদের লিখতে, পড়তে ও বলতে শিক্ষা দিতে।

২। ইউনিয়ন আন্দোলনের, বিশেষ করে তাদের নিজেদের ইউনিয়নের, ইতিহাস ও কার্য্যপদ্ধতির জ্ঞান দিতে এবং ইউনিয়ন সভ্যদের অধিকার ও দায়িত্ব সম্বন্ধে সচেতন করতে।

৩। জীবনযাত্রার মানোন্নয়নের যুদ্ধে নির্দ্দিষ্ট লক্ষ্য প্রাপ্তিতে ইউনিয়নকে সাহায্য করতে।

৪। অভীষ্ট ইউনিয়নের পদের কর্ত্তব্য সম্পর্কে প্রার্থীদের শিক্ষা দিতে।

৫। বর্ত্তমান কালের অর্থনৈতিক, সামাজিক ও আন্তর্জাতিক সমস্যা ও তা সমাধানের গণতান্ত্রিক উপায় সম্পর্কে অধিকতর জ্ঞান দিতে।

৬। যাতে তার জীবন মহত্তর হয় ও আনুষঙ্গিক ভাবে ইউনিয়নের প্রতি তার আনুগত্য দৃঢ় হয়, এমনভাবে শ্রমিকের শারীরিক, মানসিক, সাংস্কৃতিক ও রুচিসম্পর্কিত উন্নতির সুযোগ সৃষ্টি করতে।

৭। সমাজে শ্রমিক সম্বন্ধে সহানুভূতিশীল ধারণা সৃষ্টি করতে।

পরিচ্ছদ তৈয়ারীর শ্রমিকদের মধ্যে

শিক্ষা বিষয়ক জোরালো কার্য্যক্রম অবলম্বনে আন্তর্জাতিক ইউনিয়নগুলির মধ্যে ইণ্টারন্যাশানাল লেডিজ গারমেণ্ট ওয়ার্কার্সই প্রথম অগ্রণী হয়। চল্লিশ বছরের চেষ্টার পর ডিরেক্টর মার্ক স্টার ও সেক্রেটারী ফ্যানিয়া কনের উৎসর্গীকৃত নেতৃত্বে এ কাজ এখন বহুমুখী হয়ে সাফল্যের সঙ্গে এগিয়ে চলছে।

শ্রমিক সমস্যা, কলা ও কারুশিল্প, ইংরাজী মনোবিজ্ঞান, স্বাস্থ্য, সমকালীন ঘটনা ও পার্লামেন্টারী রীতিনীতি বিষয়ে ইউনিয়নটি কয়েক শত 'ক্লাস' নেয়। ব্যায়াম সম্পর্কে নির্দ্দেশ দেয়, সঙ্গীত, নাটক ও নৃত্য সম্বন্ধে 'ক্লাস' নেয় এ-ইউনিয়ন। কর্মকর্তাদের যোগ্যতা বৃদ্ধির জন্য এর পাঠ্যক্রম আছে। অসংখ্য সামাজিক অনুষ্ঠান ও কৌতূহলজনক জায়গায় প্রমোদ ভ্রমণের ব্যবস্থা করে থাকে, গ্রীষ্মকালীন ও সপ্তাহান্তিক স্কুল চালায়, বক্তৃতা ও রেডিও ভাষণ দেয়, ফিল্ম ও "পাঠসহায়" পরিবেশন করে, সমকালীন ঘটনার উপর বৈঠকী (প্যানেল) আলোচনার ব্যবস্থা করে এবং সঙ্গীতমুখর নাটক "পিন্‌স এণ্ড নীড্‌ল্‌স" অবলম্বনে তোলা এর প্রথম পূর্ণাঙ্গ ছবি "এ-হাত দিয়ে" সারা পৃথিবীতে পরিবেশনে ব্যস্ত আছে ইউনিয়নটি। চারটি মহাদেশের কোটি কোটি নরনারী এ-ছবিটি ১১টি ভাষায় আনন্দের সঙ্গে দেখেছে।

আই, এল, জি, ডব্লিউ, ইউ'র শিক্ষা বিভাগের লোকদের প্রায়ই নাগরিক, শিক্ষাবিষয়ক ও ব্যবসায় সংক্রান্ত সম্মেলনে পাঠান হয়; বিদেশ থেকে আগত শ্রমিক প্রতিনিধিদের কাছে মার্কিন শ্রমিক আন্দোলন বোঝানোর জন্যও তাঁরা প্রায়ই আহুত হন।

ইউনিয়নটির স্থানীয় শাখাগুলি সঙ্গীতমুখর নাটক অভিনয় করে, চারুকলা প্রদর্শনী খোলে, কারুশিল্প শেখায়, অর্থনৈতিক, সাংস্কৃতিক ও স্বাস্থ্য সমস্যা সম্পর্কে পরামর্শ দেয়। এ-ছাড়া আরও কাজ আছে।

শিক্ষা কমিটির সভাপতি জুলিয়স হক্‌ম্যান ১৯৫১-৫৩ সালের বিভাগীয় রিপোর্টে বলেছেন, "ইউনিয়নের মত শিক্ষা বিষয়ক কার্য্যকলাপকেও পরিবর্তনের সঙ্গে সদাসর্ব্বদা খাপ খাইয়ে চলতে হবে। সৃষ্টিশীল না হ'লে এর চলে না, এর প্রয়োজন নিত্য নতুন বৈজ্ঞানিক পদ্ধতি আবিষ্কারের।" রিপোর্টে বলা হয়েছে, অনেক শ্রেণী ক্ষতিগ্রস্ত হয়েছে, "রেডিও এবং টেলিভিশনের প্রতিযোগিতায় মনোযোগের সঙ্গে পড়াশুনায় অনিচ্ছার জন্য।" আরও বলা হয়:

"জনমতের নির্দ্দেশ, আমাদের শিক্ষাবিষয়ক কাজে ফিল্ম ও রেডিওর ব্যাপকতর প্রয়োগ, অধিকতর পরামর্শদানের কাজ, সভানেত্রীদের শিক্ষায় অধিকতর মনোযোগ [আই, এল, জি, ডব্লিউ, ইউ-র তিন-চতুর্থাংশ সভ্য নারী] —এদের কাজ হ'ল সভ্যদের ইউনিয়নের গৌরবপূর্ণ ঐতিহ্য সম্পর্কে ওয়াকিবহাল রাখা, যাতে তারা সে ঐতিহ্যের ধারক ও বাহক হ'তে পারে। শিক্ষা বিষয়ক কাজ এবং শিল্পগত ও রাজনৈতিক কাজের মধ্যে নিবিড়তর সহযোগিতার উপর সদাসর্ব্বদা জোর দেওয়া প্রয়োজন। স্বাস্থ্য ও গৃহনির্মাণে আই, এল, জি. ডব্লিউ,

ইউ-র সম্প্রসারণ কার্য্য সুযোগ দেয় ব্যাপকতর স্বাস্থ্য-শিক্ষা এবং সামাজিক ও আমোদ-প্রমোদের কাজের। ......সভ্যদের সামাজিকবোধের প্রগতিশীল ও সুশৃঙ্খল বিকাশের জন্যও ক্লাস নেওয়া হয়।*

শিক্ষা বিভাগের ১৯৫৬ সালের রিপোর্টে আবার বলা হয় যে রীতিমত সাপ্তাহিক ক্লাস থেকে লক্ষ্য সরে যাচ্ছে বক্তৃতা, প্রমোদ ভ্রমণ ও শিক্ষা-বিষয়ক সভায়,† ইউনিয়ন-উদ্যোগে গঠিত এবং স্থানীয় কলেজ ও বিশ্ববিদ্যালয়ের সাহায্যে পরিচালিত শিক্ষা প্রতিষ্ঠান সংখ্যা ও জনপ্রিয়তায় বেড়ে উঠেছে।

মোটর-শিল্প শ্রমিকদের মাঝে

ইউনাইটেড অটোমোবাইল ওয়ার্কার্স নামীয় নবীন ইউনিয়নের শিক্ষা বিভাগ ব্রেণ্ডান সেক্সটনের সুযোগ্য পরিচালনায় মন দিয়েছে, উন্নততর অবস্থার যে দাবী ইউনিয়ন করছে, সে দাবী দশলক্ষের মত সভ্যদের বোঝাবার কাজে। ১৯৫৫ সালে যখন ইউনিয়ন নেতারা ঠিক করেন যে চুক্তির আলাপ-আলোচনার সময় তারা "স্থিরীকৃত চাকুরী পরিকল্পনার" দাবী করবে, শিক্ষাবিভাগ বুঝতে পারে পরিকল্পনার ব্যাখ্যা ও আলোচনা তার "প্রাথমিক দায়িত্ব।" ইউনিয়নের কর্মচারী, স্থানীয় ইউনিয়ন নেতা, আঞ্চলিক শিক্ষা পরিচালক, ও সাধারণ শ্রমিক সকলকে এ-বিষয়ে শিক্ষা দেবার জন্য বক্তৃতা, প্যানেল বৈঠকী আলোচনা, পুস্তিকা ও পোস্টার মারফৎ এক অভিযান সুরু করে। সমাজের নেতাদের কাছে পৌঁছে দেওয়া হয় বিষয়ের বিস্তৃত বিবরণ। ছোট পাঠচক্র, গ্রীষ্মকালীন স্কুল, জাতীয় শিক্ষাবিষয়ক সম্মেলনে সর্বত্র পরিকল্পনার সবিস্তার অলোচনা হয়।‡

১৯৫৩-১৯৫৪ সালে ইউ, এ, ডব্লিউ বিভিন্ন শ্রমিক সমস্যার উপর লেখা ১৫ লক্ষ পুস্তিকা বিক্রয় করে, ৩৪টি গ্রীষ্মকালীন স্কুল, ৫০০টি সাপ্তাহান্তিক শিক্ষা প্রতিষ্ঠান ও স্থানিক ইউনিয়নের উদ্যোগে আহুত হাজার হাজার "ক্লাস" চালায়।

* Report of the Educational Department, ILGWU, June, 1951—May, 1953.

† Report of the General Executive Board, ILGWU, to the 29th Convention, May 10, 1956, P. 196.

‡ Report of UAW-CIO President Walter P. Reuther to the 15th Constitutional Convention, 1955, pp. 73-80.

আমোদ-প্রমোদ

কাজের ঘণ্টা কমে অবসর বাড়বার সঙ্গে তাল রেখে ইউ, এ, ডব্লিউ ১৯৩৭ সালে এক আমোদ-প্রমোদ বিভাগ খোলে। এর উদ্দেশ্য হ'ল, জাতিনির্বিশেষে সভ্য ও তাদের পরিবারবর্গের আমোদ-প্রমোদ ও চিত্তবিনোদন, সভ্যদের একতা-বোধের দৃঢ়ীকরণ, সমাজের সঙ্গে ইউনিয়নের যোগ নিবিড়তর করা এবং "প্রতি শিল্পে সমস্ত মার্কিন শ্রমিকের জন্য মালিক-শ্রমিক যৌথ আমোদ-প্রমোদ পরিকল্পনার পথ পরিস্কার করা।" ইউ, এ, ডব্লিউ, এবং তার স্থানীয় শাখাগুলি তাদের আমোদ-প্রমোদ পরিকল্পনার অন্তর্ভূক্ত করেছে প্রায় প্রত্যেক রকমের ব্যায়াম এবং সামাজিক ও সাংস্কৃতিক কাজ। ইউনিয়নের তিন হাজারের বেশী সভ্য পঞ্চাশ দশকের মাঝামাঝি সময়ে আমোদ-প্রমোদের ক্ষেত্রে অবৈতনিক কাজ করেছে।

এমাল্‌গামেটেড্‌ মিট কাটার্স, সেণ্ট লুই ও অন্য জায়গার লরিচালকরা, স্চীশিল্প শ্রমিকরা তাদের আকর্ষণীয় গ্রীষ্মকালীন ক্যাম্প, নাটক ও চারুশিল্প সংক্রান্ত কাজের মাধ্যমে সভ্য ও তাদের পরিবারবর্গের অবসর বিনোদনের চেষ্টায় উত্তরোত্তর মনোনিবেশ করছে।*

অন্যান্য ইউনিয়নের শিক্ষা সংক্রান্ত কার্য্যকলাপ

যারা অনুরূপভাবে শিক্ষা সংক্রান্ত কাজ জোরের সঙ্গে চালাচ্ছে তাদের মধ্যে মেশিনিস্টস, এমাল্‌গামেটেড্‌ ক্লোদিং ওয়ার্কর্স, কেমিকাল ওয়ার্কার্স, কমিউ-নিকেশন্‌স্‌ ওয়ার্কার্স, ইলেকট্রিকাল ওয়ার্কার্স, রবার ওয়ার্কার্স, স্টিল ওয়ার্কার্স, পাল্প এণ্ড পেপার মিল ওয়ার্কার্স ও এমাল্‌গামেটেড্‌ মীট কাটার্স-এর নাম করা যেতে পারে। শুধু যে সাধারণ শিক্ষার কাজই করা হয়েছে তা নয়, ভবিষ্যৎ কর্মকর্তারা যাতে বড় বড় ইউনিয়নের বিভিন্ন ও জটিল কাজ উৎরে দিতে পারে, সে শিক্ষার উপর উত্তরোত্তর বেশী নজর দেওয়া হচ্ছে।

টেক্স্‌টাইল ওয়ার্কার্স ইউনিয়ন অফ্‌ আমেরিকা বলেছে যে এ, এফ্‌, এল, সি, আই, ও, মিলনের আগে, সি, আই, ও'র সঙ্গে যে যে যুক্ত শিক্ষা প্রতিষ্ঠান সে চালিয়েছে, তার সবই প্রভূতভাবে সফল হয়। এ মিলিত প্রচেষ্টায় শুধু যে খরচই বেঁচেছে এমন নয় এ ইউনিয়নের সভ্যদের অপর অনেক ইউনিয়ন সম্পর্কে অভিজ্ঞতা বেড়েছে, আর সে সমস্ত ইউনিয়ন সভ্যদের কাপড়ের কলের

* See Ruth March, Recreation in a Labor Setting (Detroit, Mich, UAW, 1949).

শ্রমিকদের সমস্যা বোঝা সহজ হয়েছে। পাল্প, সাল্‌ফাইট ও পেপার মিল ওয়ার্কার্স তাদের শিক্ষা সংক্রান্ত মিটিংএ বাইরের শিক্ষক ও অপরের সাহায্য নেয়; এমাল্‌গামেটেড্‌ মীট কাটার্স ইন্টারন্যাশানাল কিন্তু নিজেদের কর্মচারীদের রুজভেল্ট কলেজ ও অন্যত্র শিক্ষা পাওয়ার ব্যবস্থা করে। এমাল্‌গামেটেড্‌ মীট কাটার্স-এর অভিজ্ঞতা, সান্ধ্য ক্লাস তেমন ফলপ্রসূ হয়নি; কাজেই তারা স্থানীয় ইউনিয়নের জন্য পৃথক পৃথক এক দিনের সম্মেলন আহ্বান করে।*

কর্মকর্তাদের শিক্ষা

ইউ, এ, ডব্লিউ নামীয় নিয়মতন্ত্রে বিধান আছে যে, স্থানীয় ইউনিয়নগুলির কর্মকর্তা, বিভাগীয় শ্রমিক প্রতিনিধি ও কমিটির সদস্যদের দায়িত্বের যোগ্য হওয়ার জন্য শিক্ষা গ্রহণ করতে বাধ্য করতে পারবে। একটি স্থানীয় ইউনিয়ন তার নেতাদের প্রতি বিষয়ে গড়ে ১৪ ঘণ্টার শিক্ষা দেয়—বিষয়গুলির মধ্যে আছে যৌথচুক্তি. মনোবিজ্ঞান, সময় অনুসন্ধান (time study), স্বয়ং চালিত শ্রমিক অর্থনীতি ও রাষ্ট্র নীতি। অন্য একটি ইউনিয়ন প্রতি বিষয়ে ২৪ ঘণ্টার কার্য্যক্রম অনুসরণ করে। গতানুগতিক ইউনিয়ন সংক্রান্ত বিষয় ছাড়াও, এ কার্য্যক্রমে স্থান পেয়েছে, আলোচনায় নেতৃত্ব, শিক্ষার পদ্ধতি ও মানুষের সঙ্গে মানুষের সম্পর্ক।

১৯৫০ সালে আই, এল, জি, ডব্লিউ, ইউ, এক শিক্ষা প্রতিষ্ঠান খোলে। যারা ইউনিয়নের কর্মকর্তা হতে ইচ্ছুক, তাদের ইউনিয়নের বড় দপ্তরে ও কর্মস্থলে এক বছরের শিক্ষা দেওয়া হচ্ছে এর কাজ। ডাঃ আর্থার এল্‌ডার এর প্রথম পরিচালক।

এ, এফ্‌, এল্‌—সি, আই, ও'র শিক্ষা বিভাগ

বিংশ দশকের গোড়া থেকে সি, আই, ও'র সঙ্গে মিলনের সময় পর্য্যন্ত এ, এফ্‌, এল্‌-এ'র ইউনিয়নগুলির শিক্ষা বিষয়ক কাজে এ, এফ্‌, এল্‌-এর ওয়ার্কার্স এডুকেশন ব্যুরো সাহায্য করেছে; আর সি, আই, ও, ইউনিয়নগুলি ১৯৩৯ সাল থেকে ১৯৫৫ সাল পর্য্যন্ত সহায়তা পেয়েছে সি, আই, ও'র শিক্ষা বিভাগের দুটি সংস্থার মিলনের সময় এ, এফ্‌, এল্‌—সি, আই, ও, ডিপার্টমেন্ট অফ এডুকেশন এর জন্ম হয়।

* See Executive Council, TWUA, Report to Ninth Biennial Convention (New York : TWUA, 1956) pp. 76-77 ; The Butcher Work man, March, 1956 (Chicago).

সংযুক্ত শ্রমিক আন্দোলনের সর্বত্র শিক্ষাবিষয়ক কাজে উৎসাহ দেওয়া ও সামঞ্জস্য বিধান করা হ'ল এই বিভাগের কাজ। শ্রমিকের শিক্ষা সংক্রান্ত সমস্ত খবরের আদান-প্রদান কেন্দ্র। এর কাজ হ'ল স্থানীয়, রাষ্ট্রীয় ও জাতীয় কার্য্যক্রম তৈয়ারী করা ও এ-সম্বন্ধে পরামর্শ দেওয়া। জন-সম্পর্কে করণীয় কার্য্যক্রম ঠিক করাও এর কাজ। সরকারী স্কুলের পাঠ্যক্রমে সংঘবদ্ধ শ্রমিক সংক্রান্ত বিষয়ের স্থান পাওয়াতে সাহায্য করে। সংঘবদ্ধ শ্রমিক ও সবকারী লাইব্রেরীব মধ্যে সহযোগিতা সুগম করে। ইউনিয়ন মিটিংএ ও জনসভায় বক্তা যোগায, এবং রেডিও ও টেলিভিশন কার্য্যক্রম চালু করায় সাহায্য করে। ফিল্ম লাইব্রেরী চালায়। বিশ্ববিদ্যালয়ের শ্রমিক শিক্ষা কার্য্যক্রমের সঙ্গে সহযোগিতা করে। শ্রমিক-সমস্যার উপব পুস্তিকা এবং শ্রমিক ও শ্রমিক-ফিল্মেব তালিকা প্রকাশ করে। এ-বিভাগের আর একটি কাজ হল নিউজ লেটাব (News Letter) প্রকাশ করা।

শ্রমিকদের অন্যান্য শিক্ষা গোষ্ঠী

ইউনিযন-বহির্ভূত কিন্তু শ্রমিক-সহানুভূতি সম্পন্ন কতকগুলি স্বতন্ত্র প্রতিষ্ঠানও শ্রমিক-শিক্ষার কাজ করেছে।

শ্রমিকদের জন্য যে সমস্ত গ্রীষ্মকালীন স্কুল বিভিন্ন কলেজের বাড়ীতে হয, তাদের খবর আদান প্রদানের কেন্দ্র হিসাবে বহুদিন কাজ করেছে 'আমেরিকান লেবর এডুকেশন সার্ভিস'। শ্রমিক শিক্ষাব সমস্যা আলোচনাব জন্য শ্রমিক শিক্ষকদের এক বাৎসরিক সম্মেলন ডাকা হয় ও 'লেবর এডুকেশন গাইড' নামে এক মূল্যবান পত্রিকা প্রকাশ কবা হয়। আমেবিকা ও বিশ্বের সম্মুখীন আন্তর্জাতিক সমস্যার আলোচনাব জন্য সম্মেলন, সেমিনাব ও ক্লাস (যাতে প্রধানতঃ ইউনিয়ন-সভ্যরা উপস্থিত হয়) পবিচালনার জন্য 'ফোর্ড ফাউণ্ডেশন ফর এডাল্ট এডুকেশন'-এর কাছ থেকে সংগঠনটি পঞ্চাশ দশকের গোড়াব দিকে টাকা পায়।

১৯০৫ সালে স্থাপিত ও "আমাদের অর্থ নৈতিক, রাজনৈতিক ও সাংস্কৃতিক জীবনে গণতন্ত্রের প্রসারের জন্য শিক্ষায়" উৎসর্গীকৃত, 'লীগ ফর ইণ্ডাস্ট্রিয়াল ডেমোক্রেসী' বহুদিন ধরে সামাজিক ও অর্থ নৈতিক সমস্যার উপর পুস্তিকা প্রকাশ করে আসছে—শ্রমিক আন্দোলন সংক্রান্ত বিবয় এ-পুস্তিকা বিস্তৃতভাবে ব্যবহার করে আসছে। গবেষণার ফল এ ইউনিয়নগুলিকে জানায়, শ্রমিক ও সামাজিক সমস্যার বিষয়ে সম্মেলন ডাকে—যাতে শ্রমিক আন্দোলনের সমস্ত

শাখাই উপস্থিত থাকে, এবং এদেশে ও বিদেশে শ্রমিকের কার্য্যক্রম ও কৃতিত্ব সম্বন্ধে স্কুলে, কলেজে ও জনসভায় বক্তৃতার ব্যবস্থা করে। কলেজের পড়া অনুসরণ করে এল্, আই, ডি, ছাত্র গোষ্ঠীর অনেক নেতা শ্রমিক আন্দোলনের সেবা করেছেন—সংগঠক, গবেষণাকারক, শিক্ষা পরিচালক, সম্পাদক ও লেখক এবং প্রশাসন, আইন ও উৎপাদনের বৈজ্ঞানিক পদ্ধতি সম্বন্ধে পরামর্শদাতা হিসাবে।

বক্তা, সাহিত্য ও বৈজ্ঞানিক পদ্ধতিতে সাহায্য যুগিয়ে এবং সমাজের অন্য অংশের কাছে শ্রমিকের কথা পৌঁছে দিয়ে, যে সমস্ত সংগঠন শ্রমিকের সেবা করে আসছে, তাদের মধ্যে উল্লেখ করা যায়—আমেরিকান সিভিল লিবার্টিজ ইউনিয়ন, আমেরিকান্স্ ফর ডেমোক্রেটিক্ একশন, আমেরিকান লেবর সার্ভিস ফর দি ইউ, এন্, এন্টি-ডিফেমেশন লীগ, এসোসিয়েশন অব ক্যাথলিক ট্রেড ইউনিয়নস, জিউইশ লেবর কমিটি, লেবর সার্ভিস অব দি আমেরিকান জিউইশ কমিটি, ন্যাশানাল হাউসিং কন্ফারেন্স, নিগ্রো লেবর কমিটি, পাব্লিক এফেয়ার্স ইন্স্টিটিউট, ন্যাশানাল রিলিজিয়ন এণ্ড লেবর ফাউণ্ডেশন, ট্রেড ইউনিয়ন কমিটি এগেন্স্ট ডিস্ক্রিমিনেশন ও ওয়ার্কার্স ডিফেন্স লীগ।

শ্রমিক ও সামজিক সমস্যার বিষয়ে অনেক পাঠ্যক্রম গত পঞ্চাশ বছর ধরে চালিয়ে এসেছে সমাজতান্ত্রিক ও ট্রেড ইউনিয়ন প্রতিষ্ঠিত নিউ ইয়র্ক সহরের র‍্যাণ্ড স্কুল ফর সোশ্যাল সায়েন্সেস্; নিউ ইয়র্কে কাটোনা সহরে ব্রুকউড লেবর কলেজ শ্রমিক আন্দোলনের এক স্বতন্ত্র শিক্ষায়তন হিসাবে অনেকদিন কাজ করে এসেছে। এ ছাড়া দেশে আরও কয়েকটি ছোট শ্রমিক স্কুল ছড়িয়ে আছে, যাদের শিক্ষাক্ষেত্রে দান আছে।

বিশ্ববিদ্যালয় ও শ্রমিকের শিক্ষা

১৯২৪ সালে উইস্কনসিন বিশ্ববিদ্যালয় শ্রমিক শিক্ষাক্ষেত্রে অবতীর্ণ হয়—মার্কিন বিশ্ববিদ্যালয়ের মধ্যে প্রথম—তখন থেকে চালিয়ে এসেছে অধুনা বিখ্যাত গ্রীষ্মকালীন শ্রমিক স্কুল। আরও বর্তমান কালে শ্রমিকের জন্য স্টেট জোড়া সম্প্রসারণ ক্লাস চালাচ্ছে। আজ প্রায় ১০০ কলেজ ও বিশ্ববিদ্যালয় শ্রমিক শিক্ষার কাজ করছে। শ্রমিক শিক্ষার পূর্ণ পাঠ্যক্রম পাওয়া যায় কর্ণেল, রুটগার্স, পেনসিলভানিয়া স্টেট, রুজভেল্ট, কালিফর্ণিয়া, সিকাগো, কনেক্টিকাট্, ইলিনয়, উইস্কনসিন ও আলাবামা বিশ্ববিদ্যালয়ে (শেষেরটিতে কাজ হয় ইভনিং এক্সটেনশন ডিভিশনের মাধ্যমে।)*

---

* See International Labor Directory and Handbook, 1955 p, 1035 et. seq.; Jack Barbash, Universities and Unions in Education (Harper & Brothers, 1955).

কনেক্‌টিকাট ও আলাবামা ছাড়া অন্য সব বিশ্ববিদ্যালয় 'ফাণ্ড ফর এডাল্ট এডুকেশন'-এর কাছ থেকে পঞ্চাশ দশকের গোড়ার দিকে অর্থ সাহায্য পেয়ে এক 'ইন্টার-ইউনিভার্সিটি লেবর এডুকেশন কমিটি' স্থাপিত করে। এ,এফ্,এল্, ও সি, আই, ও'র সহযোগিতায় এরা কয়েক বছর ধরে শ্রমিক শিক্ষার স্বরূপ নিয়ে পরীক্ষা চালিয়েছে ও স্বরূপ যাচাই করেছে। এই শিক্ষা আন্দোলনে যে পদ্ধতি ব্যবহার হয়, তাও এদের পরীক্ষার আওতায় আসে।

শ্রমিক শিক্ষার প্রসারের সহায়তার জন্য কয়েকজন ফেডারাল পার্লামেন্টের সদস্য অনেক বছর বিল এনেছেন শিক্ষায় ফেডারাল সাহায্য দেওয়া ও কৃষি সম্প্রসারণ সেবা প্রতিষ্ঠানের ফেডারাল শ্রমিক সম্প্রসারণ সেবা-সংস্থা স্থাপনের উদ্দেশ্যে। এখনও পর্য্যন্ত এ আইন পাশ হয়নি।

শ্রমিক শিক্ষার ক্ষেত্রে গত এক পুরুষে প্রগতি নিশ্চয়ই হয়েছে। তবুও একথা বলা চলে যে, অতি অল্পসংখ্যক লোকই তাদের ইউনিয়নের যথাযথ শুদ্ধ শিক্ষাব সঙ্গে ভালভাবে জড়িত হয়েছে। জাতীয় ও আন্তর্জাতিক জীবনেব সমস্ত পর্য্যায়ে শ্রমিকের ক্রমবর্দ্ধমান দায়িত্বের কথা স্মরণ রেখে সংযুক্ত শ্রমিক আন্দোলনে শিক্ষায় প্রগতির দিকে অনেকেই গভীর আগ্রহের সঙ্গে লক্ষ্য রাখবে বলে আশা করি।

আন্তর্জাতিক ক্ষেত্রে শ্রমিক

অন্য দেশের শ্রমিকের অবস্থা সম্পর্কে মার্কিন শ্রমিকের ঔৎসুক্য চিরদিনের। যাদের উত্থান-পতন উনবিংশ শতাব্দীতেই শেষ হয়েছে, এমন সব প্রথম যুগের ইউনিয়নের অনেক নেতাই এদেশে আসবার আগে বিদেশে ট্রেড ইউনিয়ন সংগঠনের সঙ্গে যুক্ত ছিলেন, তাঁরা সকলেই এই সংযোগ বজায় রেখে চলতেন।*

গম্পাস ও শ্রমিক আন্তর্জাতিক

এ, এফ্, এল্-এর প্রথম সভাপতি স্যামুয়েল গম্পার্স ইউরোপীয় শ্রমিক নেতাদের সঙ্গে প্রায়ই পত্রালাপ করতেন, ১৮৮৯ সালে প্যারিসে সমাজতান্ত্রিক কংগ্রেসকে মার্কিন শ্রমিকের ৮ ঘন্টা দিনের দাবী সমর্থন করতে অনুরোধ করেন। এ অনুরোধের ফলে অপেক্ষাকৃত ছোট কাজের সপ্তাহের দাবীতে বিক্ষোভ প্রদর্শনের জন্য ১৮৯০ সালের ১লা মে তারিখ নির্দ্দিষ্ট হয়, পরে ১লা মে বিশ্ব শ্রমিকের বিশ্রামের দিন বলে মনোনীত হয়, এ অনুরোধেরই ফলে।

১৮৯৩ সালে শিকাগোর বিশ্বমেলার সময়ে ট্রেড ইউনিয়নের এক আন্তর্জাতিক সম্মেলনের (কংগ্রেসের) প্রস্তাব তিনি করেন। বিশ্বের সংঘবদ্ধ শ্রমিককে সম্মেলনে উপস্থিত হতে আমন্ত্রণ করেন। ব্রিটিশরাই মাত্র এ প্রস্তাবের সমর্থন করে, কাজেই প্রস্তাবটি পরিত্যক্ত হয়।

এ, এফ্, এল্, ও আই, এফ, টি, ইউ

সতের বছর পর ১৯১০ সালে এ, এফ্, এল্ ইন্টারন্যাশনাল ফেডারেশন অব ট্রেড ইউনিয়নস্এ (যার মূল দপ্তর ছিল আমস্টারড্যামে) যোগ দেয়।† এবং প্রথম বিশ্বযুদ্ধের আরম্ভ পর্য্যন্ত ঐ সংস্থাই সক্রিয় ছিল।

যুদ্ধের পর এ, এফ্, এল্, ও ইন্টারন্যাশানাল ফেডারেশন অব্ ট্রেড ইউনিয়ন্স্-এর মধ্যে এক মতভেদ দেখা দেয়—প্রত্যেক জাতীয় সংস্থা আন্তর্জাতিকের সংখ্যাগুরু দলের প্রস্তাব, বিশেষ করে শিল্পের রাষ্ট্রীয়করণ বিষয়ে, প্রস্তাব মানতে বাধ্য

*Lewis Lorwin, The International Labor Movement (Harper & Brothers, 1953).

† এ, এফ্, এল্, যখন যোগ দেয়, তখন সংস্থার নাম ছিল ইন্টারন্যাশানাল সেক্রেটারিয়েট অব ট্রেড ইউনিয়ন সেন্টারস্।

কিনা এ কথা নিয়ে। এ, এফ্, এল্ ও সি, আই, ও'র ভাঙ্গন লাগবার পর মাত্র ১৯৩৭ সালে আমেরিকান ফেডারেশন অব লেবর, আই, এফ, টি, ইউর সঙ্গে সংযুক্ত হয়।

আবার যুদ্ধ—। এবার দ্বিতীয় বিশ্বযুদ্ধ। শ্রমিকের আন্তর্জাতিক সংস্থাকে ভেঙ্গে চুরমার করে দেয়। পরে একটি এমারজেন্সী ইন্টারন্যাশানাল ট্রেড ইউনিয়ন কাউন্সিল গঠিত হয় এবং লণ্ডনে ১৯৪২ সালের সেপ্টেম্বর অধিবেশনে ঠিক হয় যে যুদ্ধের বাকী সময় এ-সংস্থাটি "আন্তর্জাতিক সংঘবদ্ধ শ্রমিকের প্রধান প্রতিনিধি" হিসাবে কাজ করে যাবে।

বিশ্ব ট্রেড ইউনিয়ন ফেডারেশন

হিটলারের রাশিয়া আক্রমণের পর, সোভিয়েট ইউনিয়ন কমিউনিষ্ট ও অকমিউনিষ্ট শ্রমিকদের নিয়ে এক বিশ্ব ট্রেড ইউনিয়ন সংস্থার প্রস্তাব করে। গ্রেট ব্রিটেনের অনেক শ্রমিক নেতা মনে করেন, রাশিয়ার সঙ্গে সহযোগিতায় যুদ্ধ প্রচেষ্টার সাহায্য হবে, হিট্লার অধিকৃত দেশের স্বাধীনতা সংগ্রামের সহায়তা হবে, এবং যুদ্ধের পর এক সংযুক্ত শ্রমিক আন্দোলনের পত্তন সুগম হবে। তারা প্রথম এঙ্গলো-সোভিয়েট ট্রেড ইউনিয়ন কমিটি ও পরে এঙ্গলো-আমেরিকা ট্রেড-ইউনিয়ন কমিটি গঠন করে। পরেরটির কাজ ছিল শান্তির উদ্দেশ্য স্থির করা—যে উদ্দেশ্য যুদ্ধ শেষে সমস্ত ইউনিয়নই অবলম্বন করতে পারে।

ব্রিটিশ ইউনিয়ন কর্মীরা এ, এফ্, এল্‌কে অনুরোধ করে যেন রেল রোড ব্রাদারহুডদের ও সি, আই, ও'র কমিটিতে যোগদানে বাধা উপস্থিত না করা হয়। এ, এফ্, এল্, এ অনুরোধ রাখেনি। তার যুক্তি, শ্রমিক আন্তর্জাতিকের রীতি হল এক দেশে মাত্র একটি শ্রমিক ফেডারেশনকে স্বীকৃতি দেওয়া ; দ্বিতীয়তঃ সি, আই, ও, হল একটি "দোস্‌রা" ইউনিয়ন, যার কাজ এ, এফ্, এল্ এর পুনরাবৃত্তি। তখন আরও বিস্তৃত সংস্থা গঠনে হাত দিতে সি, আই, ও, ব্রিটিশ ট্রেডস্ ইউনিয়নকে পীড়াপীড়ি করে।

১৯৪৩ সালের শরৎকালে সোভিয়েট ইউনিয়ন নাজীদের বিরুদ্ধে দ্বিতীয়বার আক্রমণ সুরু করে ; মিত্রশক্তি তখন উত্তর আফ্রিকার যুদ্ধে জয়লাভ করে ইতালীতে অগ্রসর হচ্ছে ; মিত্রশক্তির জয় তখন প্রায় নিশ্চিত। তখন অনেক ইউনিয়ন এমন এক সমাজ ব্যবস্থার স্বপ্ন দেখেছিল, যা আর্থিক নিরাপত্তা বিধান ও সকলের কাজের সংস্থান করতে পারে। অংশতঃ, এ সমস্ত ঘটনার ফলে, অংশতঃ এঙ্গলো-সোভিয়েট কমিটিতে আলোচনা ও সি, আই, ও-র সঙ্গে

কথাবার্তার ফলে ১৯৪৩ সালের অক্টোবর মাসে ব্রিটিশ ট্রেড ইউনিয়ন কংগ্রেস যুদ্ধ ও শান্তির সমস্যা বিবেচনার জন্য এক বিশ্ব ট্রেড-ইউনিয়ন সম্মেলন আহ্বান করে।

এ, এফ্, এল্, এই নিয়ন্ত্রণ প্রত্যাখ্যান করে। কারণ, প্রথমতঃ এ জাতীয় সম্মেলনের আহ্বায়ক হওয়া উচিত ছিল ইণ্টারন্যাশানাল ফেডারেশন অফ ট্রেড ইউনিয়নসের, দ্বিতীয়তঃ "প্রতিদ্বন্দ্বী" ইউনিয়নগুলিকে নিমন্ত্রণ করা হয়েছে এবং বিশেষ করে এ, এফ্, এল্, রুশ ইউনিয়নগুলির অংশ গ্রহণের বিরোধী।

প্রাথমিক আলাপ-আলোচনার পর ব্রিটিশ, রুশ ও সি, আই, ও-র আহ্বানে ১৯৪৫ সালের ২৫শে সেপ্টেম্বর প্যারিসে এক সম্মেলন হয়। তাতে ৫৬টি দেশের ২৫০ জন প্রতিনিধি উপস্থিত ছিল—গুরুত্বপূর্ণ জাতীয় ফেডারেশনের মধ্যে এক-মাত্র এ, এফ্, এল্ অনুপস্থিত ছিল। এরা 'ওয়ার্লড ফেডারেশন অফ ট্রেড ইউনিয়নস' গঠন করে। দু মাস পরে ১৯৪৫ সালের ১৩ই ডিসেম্বর ইণ্টার-ন্যাশানাল ফেডারেশন অফ ট্রেড ইউনিয়নস-এর জেনারেল কাউন্সিল-এর অধি-বেশনে বিপুল ভোটাধিক্যে স্থির হয় যে, এ্যাম্স্টারডাম আন্তর্জাতিক ভেঙ্গে দিয়ে তার ২৫ বছরের অস্তিত্ব শেষ করে দেওয়া হবে।

ডব্লিউ, এফ্, টি, ইউর মধ্যে অন্তর্বিরোধ

ওয়ার্লড ফেডারেশন অব ট্রেড ইউনিয়নস প্রথম দু'বছর প্রতিষ্ঠাকারী কমিউনিষ্ট ও অ-কমিউনিষ্ট শক্তির মধ্যে মতবাদের পার্থক্য সত্বেও কোনমতে ভার-সাম্য রক্ষা করে চলতে সক্ষম হয়। স্যার ওয়াল্টার সিট্রিন ও সিডনি হিলমান পশ্চিমী ইউনিয়নবাদের পক্ষে কার্য্যকরী সমিতির উপর অনেক প্রভাব খাটান. ফ্রান্স ও ইতালীতে কমিউনিষ্টরা যুক্ত সরকারের সরিক ছিল বলে, ইউনিয়ন সংগঠনে আপোষের নীতির জন্য ক্ষেত্র প্রস্তুত করা কমিউনিষ্টদের পক্ষে সম্ভব হয়।

১৯৪৭ সালে কমিউনিষ্ট কুমিনফর্ম গঠনের পর মার্শ্যাল পরিকল্পনা নিয়ে বিরাট মতভেদ ; ইউনাইটেড স্টেটস্, ফ্রান্স, ইতালী, গ্রেট ব্রিটেন, জার্মানি ও অন্যান্য দেশে কমিউনিষ্ট ও অ-কমিউনিষ্ট ইউনিয়ন কর্মীদের তিক্ত প্রতি-যোগিতা; পশ্চিম ইউরোপে শ্রমিক আন্দোলনে কমিউনিষ্ট অনুপ্রবেশের বিরুদ্ধে এ, এফ্, এল্, ও অন্য ইউনিয়নদের কার্য্যকরী ব্যবস্থা অবলম্বন ; ট্রেড সেক্রে-টারিয়েটে অর্থাৎ খনি মজুর, পরিবহন শ্রমিক ও অন্য শ্রমিক ইউনিয়নদের আন্তর্জাতিক ফেডারেশন সেক্রেটারিয়েটের উপর আধিপত্য বিস্তারে ডব্লিউ, এফ,

টি, ইউর চেষ্টা; এবং কমিউনিষ্ট প্রচারের হাতিয়ার হিসাবে ডব্লিউ এফ্, টি, ইউর উত্তরোত্তর অধিক উপযোগ, বিশ্ব সংস্থায় সংস্কারপন্থী ও কমিউনিষ্টদের মধ্যে ক্রমবর্দ্ধমান বিভেদ সৃষ্টি করে। ডব্লিউ এফ্, টি, ইউ'র এক্সিকিউটিভ ব্যুরো ও এক্সিকিউটিভ কমিটির রোম অধিবেশনে সি, আই, ও, ও ব্রিটিশ টি, ইউ, সি, প্রতিনিধিবা ডব্লিউ, এফ্, টি, ইউ'র সেক্রেটারী লুই সইল্যার বিরুদ্ধে কাজে পক্ষপাত ও পরিচালক হিসাবে অযোগ্যতার অভিযোগ করে; তারা বলে যে ডব্লিউ, এফ, টি, ইউ'র ইন্ফরমেশন বুলেটিনে গ্রেট ব্রিটেন ও ইউনাইটেড্ স্টেটস-এর যথেষ্ট সমালোচনা থাকে, কিন্তু সোভিয়েট ইউনিয়ন ও পূর্ব জার্মানীর ইউনিয়ন সম্বন্ধে কোন কথা থাকে না। সি, আই, ও-র তরফে জেম্‌স্ ক্যারি বলেন যে তার সংস্থা "ডব্লিউ, এফ্, টি, ইউ'র, পরিচালনা ব্যাপারে এতটা অসন্তুষ্ট হয়েছে যে, সে প্রতিষ্ঠান ছেড়ে দিতে তৈয়ারী।" ভাঙ্গন বন্ধ করার জন্য অধিবেশনে চেষ্টা হয় এবং এক গোছা প্রস্তাব পাশ হয়, যার ফলে কেউ কেউ মনে করে যে, কমিউনিষ্ট প্রচারের জন্য ফেডারেশনের উপযোগ ভবিষ্যতে বন্ধ হবে। কিন্তু অ-কমিউনিষ্টদের বিরুদ্ধে ডব্লিউ, এফ্, টি, ইউ'তে কমিউনিষ্টদেব আক্রমণ বেড়ে চলে এবং ১৯৪৮ সালের অক্টোবর মাসে ব্রিটিশ টি, ইউ, সির জেনাবেল কাউন্সিল বলে যে, ডব্লিউ, এফ্ টি, ইউ, "প্রকৃত ট্রেড ইউনিয়ন কাজে" একমত হ'তে পারেন নি। কাজেই ফেডারেশনের কাজকর্ম বন্ধ করে দেওয়া উচিত। এ সংস্থা ভেঙ্গে দেবার বিস্তৃত কর্মসূচী যদি ডব্লিউ, এফ্, টি, ইউ'র পছন্দ না হয়, টি, ইউ, সি, এ সংস্থা ছেড়ে দেবে। একমাস পরে ওরেগনে পোর্টল্যাণ্ডসহরে সি, আই. ও বাৎসরিক অধিবেশনে "ডব্লিউ, এফ, টি, ইউ'র কে সমর্থনকবে তাকে ইউ,এন্, এ কার্য্যকর করবার" প্রস্তাব প্রত্যাখ্যান করে। উপরন্তু এক্সিকিউটিভ কাউন্সিলকে প্রয়োজনীয় ব্যবস্থা অবলম্বন করতে অধিকার দেয়।

দুমাস পরে ১৯৪৯ সালের জানুয়ারী মাসে টি, ইউ, সি'র আর্থার ডিকিন ব্রিটিশ ইউনিযনদের প্রস্তাব পেশ করেন। প্রস্তাবে বলা হয় যে, প্যারিসে এক্সি-কিউটিভ ব্যুরোর জানুয়াবী ১৭-২১ তারিখের সভার পূর্বে ডব্লিউ, এফ্, টি, ইউ'র কাজকর্ম বন্ধ করে দেওয়া হোক। ডিকিনের ভাষণের পর জেম্‌স্ ক্যারি সি, আই, ও'র এক বিবৃতি পড়েন। বিবৃতিতে ঘোষণা ছিল ডব্লিউ, এফ, টি, ইউ, এমন এক অবস্থায় পৌঁছেছে যে, হয় তাকে কমিউনিষ্ট কুমিনফর্মের কথা শুনে চলতে হবে, আর না হয় পঙ্গু ও নিষ্ক্রিয় হয়ে থাকতে হবে। নিজেদের মতলব সিদ্ধির জন্য কমিউনিষ্টরা সংস্থাটিকে বিকৃত করে ফেলেছে এবং কমিউনিষ্ট ও অ-কমিউনিষ্ট—এই দু'ই গোষ্ঠী দু'ভাগে বিভক্ত হয়ে পড়েছে। তিনি বলেন,

"একথা অস্বীকার করে লাভ নেই যে ডব্লিউ, এফ্, টি, ইউ একটি শব ছাড়া আর কিছু নয়। একে কবরস্থ করা যাক।"

প্রতি প্রস্তাব আসে যে, সংগঠন ভেঙ্গে দেবার আলোচনা ডব্লিউ, এফ্, টি, ইউ'র আগামী বাৎসরিক অধিবেশন পর্য্যন্ত স্থগিত থাক। কিন্তু টি, ইউ, সি, ও সি, আই, ও প্রতিনিধিরা এ প্রস্তাব বিবেচনা করতে রাজী হন নি। তারা পাল্টা প্রস্তাব করেন যে, এক্সিকিউটিভ ব্যুরো সর্বসম্মতিক্রমে কাজকর্ম বন্ধ করে দেবার প্রস্তাব সমর্থন করুক। এক্সিকিউটিভ ব্যুরো রাজী না হওয়াতে ডিকিন, ক্যারি ও ওলন্দাজ ট্রেড ইউনিয়নদের এভার্ট কুপারস্ সভা ছেড়ে চলে আসেন। আশঙ্কিত ভাঙ্গন এতদিনে লাগল।

১৯৪৯ সালের ২৯শে জুন ডব্লিউ, এফ, টি, ইউ পূর্বে স্থগিত দ্বিতীয় বাৎসরিক অধিবেশন মিলান সহরে সুরু করে। ফ্রান্স, ইতালী, সোভিয়েট ইউনিয়নের আধিপত্য মেনে নেওয়া দেশ, লাতিন আমেরিকান কন্‌ফেডারেশন অব লেবর এবং এশিয়া ও আফ্রিকার বামপন্থী শ্রমিক গোষ্ঠীর প্রতিনিধিরা সম্মেলনে উপস্থিত ছিল। সি, আই, ও—টি, ইউ, সি, এবং বেশীর ভাগ গণতান্ত্রিক দেশের ইউনিয়নের প্রতিনিধিরা, যারা ডব্লিউ, এফ্, টি, ইউ গঠনে ১৯৪৫ সালে এত গুরুত্বপূর্ণ অংশ নিয়েছিল, তারা ডব্লিউ, এফ্, টি, ইউ ছেড়ে স্বাধীন ট্রেড ইউনিয়নের এক নতুন বিশ্ব সংস্থা গড়তে লেগে যায়।

ডব্লিউ, এফ্, টি, ইউ-র বিরুদ্ধে এ, এফ্, এল্-এর কার্যকলাপ

ওয়ার্ল্ড ফেডারেশন অব ট্রেড ইউনিয়নস্-এ ভাঙ্গন লাগবার আগে কয়েক বছর ধরে এ, এফ্, এল্-এ সংস্থার বিরুদ্ধে জোরের সঙ্গে কাজ করেছে। ইউ, এন্-এর, ইকনমিক ও সোস্যাল কাউন্সিলের পরামর্শদাতা হিসাবে শুধু ডব্লিউ এফ্, টি, ইউ'র, স্বীকৃতির বিরুদ্ধে এ, এফ্, এল্, কর্মকর্তারা প্রতিবাদ জান ন এবং ইউনাইটেড স্টেট্স ও অন্যদেশের প্রতিনিধিদের সহায়তায় নিজেরাও অনুরূপ স্বীকৃতি আদায় করে। ইকনমিক ও সোস্যাল কাউন্সিলে এ, এফ্, এল্ প্রতিনিধিরা ডব্লিউ, এফ, টি, ইউ-র অনেক নীতির বিরুদ্ধতা করে। এ সংস্থাটি ইউরোপে প্রতিনিধি পাঠায়, উদ্দেশ্য জার্মান, ফ্রেঞ্চ, ইতালীয়, ও অন্যান্য ইউ-নিয়নের সঙ্গে ফেডারেশন। ব্রাসেল্‌সে একটি ইউরোপীয়ন ব্যুরো খোলা হয়; দেশে দেশে স্বাধীন ট্রেড ইউনিয়নদের সাহায্য ও সেবার জন্য ও বিদেশে ইউ-নিয়নের উপর কমিউনিষ্ট প্রভাব প্রতিহত করার জন্য, এক ফ্রী ট্রেড ইউনিয়ন

কমিটি গঠিত হয়। স্বাধীন ট্রেড ইউনিয়নদের এক আন্তর্জাতিক সংগঠনের জন্য দেশে বিদেশে আন্দোলন সুরু হয় ১৯৪৭ সাল থেকে।

ইন্টারন্যাশানাল কন্‌ফেডারেশন অফ ফ্রী ট্রেড ইউনিয়নসমূহ

ডব্লিউ,এফ্,টি,ইউ'তে ভাঙ্গন লাগবার আগেই বিদেশের কয়েকটি ইউনিয়ন ফেডারেশন এক নতুন শ্রমিক আন্তর্জাতিকের পরিকল্পনা তৈয়ারী করতে থাকে। ভাঙ্গনের অল্প পরেই ব্রিটিশ ইউনিয়নদের স্যার ভিন্‌সেন্ট টিউসন ও ফরাসী অ-কমিউনিষ্ট ফোর্স ও উভ্রিয়েরের (Force ouvriere) লিও জোহ্,এ,এফ্, এল্,-এর উইলিয়ম গ্রীন্ ও সি,আই, ও'র ফিলিপ মারের কাছে চিঠি লেখেন। তাতে প্রস্তাব ছিল এক নতুন আন্তর্জাতিক গঠনের। এ, এফ্, এল্, ও সি, আই, ও, উভয়েই এতে যোগ দেবে—এ রকম আশাও এতে প্রকাশ করা হয়।

জেনেভায় এক প্রাথমিক সম্মেলন আহ্বান করার বিষয়ে টিউসন এ, এফ্, এল্ ও সি, আই, ও'র সঙ্গে ওয়াশিংটনে এপ্রিল মাসে এক চুক্তি করেন। জুন মাসের ২৫।২৬ তারিখের অধিবেশনে এক নতুন আন্তর্জাতিক সংস্থা স্থাপন সর্বসম্মতিক্রমে স্থির হয় এবং নিয়মতন্ত্র তৈয়ারী ও এক আন্তর্জাতিক অধিবেশন আহ্বান করার জন্য এক প্রিপারেটরী কমিটি স্থাপিত হয়।

১৯৪৯ সালের নভেম্বরের ২৮ তারিখ থেকে ডিসেম্বরের ৯ তারিখ পর্যন্ত লণ্ডনে সম্মেলনের জন্য প্রিপারেটরী কমিটি এক আহ্বান পাঠায়। বলা বাহুল্য, এই ডাক কমিউনিষ্ট দেশে পাঠানো হয় নি। এ ডাকের সারা মেলে ৫৩টি দেশের ৫৯টি ইউনিয়ন কেন্দ্র ও ২৮টি অন্য ইউনিয়ন সংস্থার ২৬১ জন প্রতিনিধির কাছ থেকে। ৪ কোটি ৮০ লক্ষ শ্রমিকের এই প্রতিনিধিরা এভাবে ব্রিটেনের রাজধানীতে সমবেত হয়। প্রতিনিধিরা এক নিয়মতন্ত্র গ্রহণ করে, ইন্টারন্যাশনাল কন্‌ফেডারেশন অব ফ্রী ট্রেড ইউনিয়নস্ নাম নেয় ও সম্মেলনকে প্রথম বাৎসরিক অধিবেশনে পরিণত করে।

নিয়মতন্ত্রের প্রারম্ভেই ঘোষণা করা হয় যে, এই আন্তর্জাতিক ব্যক্তিস্বাধীনতা স্বতন্ত্র শ্রমিক, রাজনৈতিক গণতন্ত্র এবং "পূর্ণ জাতীয় স্বাধীনতা ও সার্বভৌমত্বে প্রত্যেক জাতির অধিকারের" পক্ষে। সামাজিক ন্যায়, পছন্দমত কাজ-কর্মের নিরাপত্তা, শারীরিক নিরাপত্তা, ইউনিয়ন মারফৎ শিল্পগত ও অর্থনৈতিক স্বার্থ সংরক্ষণ এবং শান্তিপূর্ণ ও গণতান্ত্রিক উপায়ে সরকার পরিবর্তনে ব্যক্তির অধিকার ঘোষণা করে এই অধিবেশন। এতে আরও বলা হয় যৌথ চুক্তি ও নিজেদের সভ্যদের কাছ থেকে কর্তৃত্ব লাভের স্বাধীনতা ইউনিয়নগুলির থাকা

উচিত। এই অধিবেশন আশ্বাস দেয় যে নতুন আন্তর্জাতিক সংস্থাটি সব রকমের সামগ্রিকত্ব বা একনায়কতন্ত্র প্রতিরোধ করবে। ফ্যাসিষ্ট, কমিউনিষ্ট ও অন্য সামগ্রিক ব্যবস্থায় ইউনিয়ন স্বাধীন গণতান্ত্রিক—সংস্থা নয়। তারা হ'ল "সরকারী হাতিয়ার, তাদের কাজ অত্যাচারী রাষ্ট্রের স্বার্থে শ্রমিকের সংগঠিত শোষণ।"

জাতীয় আন্দোলনের মধ্যে সমন্বয় বিধানের কেন্দ্র হিসাবেই আই, সি, এফ, টি, ইউ, নিজেকে দেখে। সারা বিশ্বে জীবনযাত্রার মান উন্নয়ন, আর্থিক নিরাপত্তা বিধান ও সাংস্কৃতিক উন্নতিকরণ বলেই আই, সি, এফ, টি, ইউ, নিজেকে মনে করে। অর্থনৈতিক গণতন্ত্র স্থাপনের মধ্য দিয়ে রাজনৈতিক গণতন্ত্রের ভিত্তি স্থাপন হ'ল এ সংস্থার সাধারণ লক্ষ্য। আন্তর্জাতিক সম্পর্কে এই সংস্থা উঁচু সংরক্ষণ শুল্কের বিরোধী এবং এর চেষ্টা থাকবে আন্তঃরাষ্ট্রীয় অর্থনৈতিক সহযোগিতার ক্রমবর্দ্ধমান অঞ্চল সৃষ্টি। জাতি, ধর্ম, বর্ণ ও লিঙ্গগত বৈষম্য পৃথিবীর সব জায়গায় খতম করতে হবে বলে ঘোষণা করে। শ্রমিক "যুদ্ধের প্রথম বলি", কাজেই অর্থ-নৈতিক ও সামাজিক সহযোগিতা যে সমস্ত আন্তঃরাষ্ট্রীয় সংস্থা ব্যস্ত সে সব সংস্থায় অংশ গ্রহণের অধিকার:দাবী করে এই অধিবেশন।

অধিবেশনের শেষ দিনে আই, সি, এফ্, টি, ইউ এক দোলা-দেওয়া ইস্তাহার গ্রহণ করে, তাতে তিনটী মূল লক্ষ্য বলা আছে :

রুটী—সকলের জন্য, অর্থনৈতিক নিরাপত্তা ও সামাজিক ন্যায়।

স্বাধীনতা—অর্থনৈতিক ও রাজনৈতিক গণতন্ত্রের মাধ্যমে।

শান্তি—সকলের স্বাধীনতা ও মর্য্যাদার সঙ্গে।

পরিশেষে ইস্তাহারে বলা হয় :

"সমস্ত দেশ, জাতি ও ধর্মের শ্রমিক ; স্বাধীন ও গণতান্ত্রিক শ্রমিকের এই শক্তিশালী আন্দোলনে যোগ দাও।

"এক হয়ে আমরা দারিদ্র্য ও শোষণকে জয় করতে পারি ; আমরা পারি প্রাচুর্য্য ও নিরাপত্তার জগৎ তৈয়ারী করতে। এক হয়ে আমরা অবিচার-অত্যাচার নির্মূল করতে পারি, আমরা পারি স্বাধীনতা ও মানুষের মর্য্যাদার জগৎ গড়তে। এক হয়ে আমরা যুদ্ধ ও আক্রমণের শক্তিকে পরাজিত করতে পারি, আমরা পারি শান্তি ও ন্যায়ের জগৎ সৃষ্টি করতে।"

ইউ, এন্-এর ইকনমিক এণ্ড সোস্যাল কাউন্সিলে উপদেষ্টা হিসাবে আই, সি, এফ্, টি, ইউ তার জন্ম থেকেই এক প্রধান অংশ গ্রহণ করে আসছে ; স্বাধীন ইউনিয়ন আন্দোলনকে শক্তিশালী করতে ও কমিউনিষ্ট নিয়ন্ত্রিত শ্রমিক সংস্থার

প্রতিরোধের জন্য পৃথিবীর বিভিন্ন জায়গায় মিশন পাঠিয়েছে ; লোহ-যবনিকার পিছনে অবস্থিত "দাস-শ্রমিক" ক্যাম্প বন্ধ করার জন্য আন্দোলন করেছে ; এবং উপনিবেশবাদের সঙ্গে লড়াই করেছে। আঞ্চলিক সংস্থা গড়েছে, যেমন ইন্টার-আমেরিকান রিজিওনাল অর্গানাইজেশন অফ ওয়ার্কার্স (ও, আর, অই, টি), ইউরোপীয়ান রিজিওনাল অর্গানাইজেশন (ই, আর, ও) এবং এশিয়ান রিজিওনাল অর্গানাইজেশন (এ, আর, ও)। 'ফ্রী লেবর ওয়ার্ল্ড' নামে মাসিক পত্র ও অন্য পত্র-পুস্তিকা প্রকাশ করে। এর মার্কিন অফিসের ঠিকানা হ'ল ফ্রীডম হাউস, ২০ ওয়েষ্ট ফর্টিয়েথ স্ট্রীট, নিউ ইয়র্ক সিটি। ১৯৫৬ সালের গোড়ার দিকে আই, সি, এফ, টি, ইউ-র শাখা ছিল ১০৯টি; তারা ৭৫টি দেশের ৫ কোটি সভ্যের প্রতিনিধি।

পরিবহন শ্রমিক, দর্জ্জি, খনিমজুর, শিক্ষক ও অন্য শ্রমিকের আন্তর্জাতিক শিল্প সেক্রেটারিয়েট (শিল্প হিসাবে গঠিত আন্তর্জাতিক প্রতিষ্ঠান) মারফৎ শ্রমিক বহুদিন ধরে নিজেকে সংগঠিত করে আসছে। ইন্টারন্যাশানাল কনফেডারেশন অব ফ্রী ট্রেড ইউনিয়নস্ স্থাপিত হওয়ার পর এই সেক্রেটারিয়েটগুলির মধ্যে অনেকে মিলে এক সমন্বয় কমিটি গঠন করেছে, আই, সি, এফ, টি, ইউ-র সঙ্গে সহযোগিতার সর্ত ঠিক করবার জন্য। পঞ্চাশ দশকের গোড়ার দিকে ১৮টি সেক্রেটারিয়েট এ সমন্বয় কমিটিতে যোগ দেয়।

আন্তর্জাতিক শ্রমিক সংস্থা

আর একটি আন্তর্জাতিক সংস্থা আছে, যার সঙ্গে আমেরিকা ও অন্যান্য দেশের ইউনিয়ন আন্দোলন প্রথম বিশ্বযুদ্ধের পর ১৯১৯ সাল থেকে সহযোগিতা করে আসছে, এর নাম ইন্টারন্যাশানাল লেবর অর্গানাইজেশন, বর্তমানে ইউনাইটেড নেশনসের দশটি বিশেষ সংস্থার মধ্যে একটি।

নাম থেকে যা মনে হ'তে পারে আই, এল, ও, তাই, অর্থাৎ সংঘবদ্ধ শ্রমিকের আন্তর্জাতিক সংস্থা নয়। বরং এটী রাজ্য সরকারদের একটী অনুষ্ঠানিক সম্মেলন, যার সদস্য সংখ্যা ১৯৫৫ সালে ছিল ৭৪ জন।

আই, এল, ও, বিস্তৃতভাবে গবেষণা পরিচালনা করে, সারা জগতের শ্রমিকের কাজের সর্ত সম্বন্ধে তথ্য সংগ্রহ প্রকাশ করে। এতে থাকে বেকারীর কারণ ও মাত্রা, শিশু শ্রমিকের মজুরী, কাজের সময়, নিরাপত্তা, স্বাস্থ্য, দুর্ঘটনার জন্য শ্রমিকের ক্ষতিপূরণ, সংঘবদ্ধ শ্রমিক সম্পর্ক, শ্রমিকের কল্যাণকর ব্যবস্থা, পণ্যব্যবহারকারীদের সমবায় এবং অন্যান্য শ্রমিক সর্ত, আন্দোলন ও সমস্যা।

বৎসরান্তে একবার সম্মেলন হয়, তাতে প্রত্যেক সদস্য-সরকারের ৪ জন প্রতিনিধি উপস্থিত থাকতে পারে—এদের মধ্যে তুজন সরকারের প্রতিনিধি, একজন শ্রমিকের (সাধারণতঃ সংঘবদ্ধ শ্রমিকের একজন প্রতিনিধি), আর একজন মালিকের (সাধারণতঃ সংঘবদ্ধ মালিকের একজন প্রতিনিধি)। প্রতিনিধিদের সঙ্গে যায় বিশেষজ্ঞ পরামর্শ দাতা।

আলোচনা হয় বিশেষ বিশেষ বিষয় নিয়ে—খনিতে ভূগর্ভস্থ স্ত্রী-শ্রমিক নিয়োগ, বেকারী ও বৃদ্ধ বয়সের জন্য নিরাপত্তামূলক ব্যবস্থা, পড়া ছেড়ে কাজে যোগ দেওয়ার সর্ব্বনিম্ন বয়স, চল্লিশ ঘণ্টার সপ্তাহ, নিরাপত্তা, পুরা মাহিনার ছুটি, অনগ্রসর দেশে কারিগরী সাহায্য, আণবিক শক্তির শান্তিপূর্ণ ব্যবহার, খেত ও সাময়িক মজুর, শারীরিক দিক দিয়ে অক্ষম লোকের কাজের সুবিধা ও বাধ্যতা মূলক শ্রম। বিশদ আলোচনার পর বিশেষ বিশেষ আইন পাশের সুপারিশ করে "খসড়া কন্‌ভেনশন" পাশ করা হয়।

অধিবেশনের কোনো প্রস্তাবই কোন সরকারকে কিছু করতে বাধ্য করে না, কিন্তু প্রত্যেক সদস্য-দেশ প্রতিশ্রুত যে "খসড়া কন্‌ভেনশন" জাতির বিধান সভায় পেশ করবে এবং তার ফলাফল আই, এল, ও-কে জানাবে। আই, এল, ও, তাড়না বর্জ্জন করে চলে, কিন্তু তার "খসড়া কন্‌ভেনশন" প্রত্যেক দেশেই মনোযোগ পায় এবং জীবিকা মান উন্নয়নের পথে পৃথিবীর জনমতকে নীতির দিক দিয়ে প্রভাবিত করে।

১৯১৯ সাল থেকে ১৯৫৫ সালের মার্চ্চ পর্য্যন্ত ১০৪টি কন্‌ভেনশনের ১৪৯৫টি প্রস্তাব গৃহীত হয় আর তারা সরকারী সমর্থন পায়। সারা পৃথিবীতে শ্রমিক সম্বন্ধীয় মানের উপর আই, এল, ও'র প্রভাব এ থেকেই বোঝা যায়। শুল্ক, যুদ্ধ ও দেশান্তর যাওয়ার পরিবর্ত্ত এবং অন্যায় অর্থনৈতিক প্রতিযোগিতার আংশিক নিয়ামক হিসাবে আই, এল, ও'র সম্ভাব্য কার্য্যকারিতা বোঝা যায় এর থেকে।

লীগ অফ নেশনস্-এর শেষ জীবন্ত অংশ হচ্ছে আই, এল, ও, নিজের নিয়মতন্ত্র মেনে-চলা একটি স্বায়ত্বশাসিত প্রতিষ্ঠান। ইউ, এন্, ও'র ইকনমিক ও সোস্যাল কাউন্সিলের অবশ্য এটি একটি শাখা। আই, এল, ও'র গঠনে অনেক আমেরিকান প্রধান অংশ গ্রহণ করেছে। এ, এফ্, এল্-এ'র তৎকালীন সভাপতি স্যামুয়েল গম্পার্স ছিলেন ভার্সাই শান্তি সম্মেলনের আন্তর্জাতিক শ্রমিক আইন কমিশনের সভাপতি। এ-সম্মেলনেই আই, এল, ও'প্রতিষ্ঠার ভাবনার জন্ম। ভবিষ্যৎ-দ্রষ্টা প্রফেসর জেম্‌স টি শটওয়েল একজন প্রভাবশালী মার্কিন প্রতিনিধি ছিলেন। এই সমস্ত সত্বেও ১৯৩৪ সাল পর্য্যন্ত ইউনাইটেড স্টেট্‌স আই, এল,

ও'তে যোগদান করেনি। তার পর থেকে মার্কিন প্রতিনিধিরা এ আন্তর্জাতিক সংস্থাটিতে সক্রিয় অংশ গ্রহণ করে আসছে।

আন্তর্জাতিক শ্রমিক ইউনিয়ন সংযোগ

ইউনাইটেড্ স্টেট্স সরকারের সঙ্গে সহযোগিতা মার্কিন শ্রমিক করে আসছে। তা ছাড়া প্রথম ও দ্বিতীয় বিশ্বযুদ্ধের সময় যুদ্ধপ্রচেষ্টায় ব্যাপৃত সরকারী সংস্থাতেও মার্কিন শ্রমিক অংশ নিয়েছে। চল্লিশ দশকের শেষের দিকে বিভিন্ন আমেরিকান দূতাবাসে শ্রমিক প্রতিনিধি নিয়োগে বহু লোককে সুপারিশ করেছে মার্কিন শ্রমিক আন্দোলন।

মার্শ্যাল পরিকল্পনার বাস্তবে পরিণতি সম্পর্কে প্রতিষ্ঠিত বিভিন্ন সরকারী সংস্থার সাহায্যের জন্য বহু শ্রমিক এ, এফ্, এল্, ও সি, আই, ও জুগিয়েছে। ইকনমিক কো-অপারেশন এড্মিনিস্ট্রেশন, পরে ফরেন অপারেশন্স এড্মিনি-স্ট্রেশন এবং আরও পরে ইন্টারন্যাশানাল কো-অপারেশন এড্মিনিস্ট্রেশন থেকে সাহায্যপ্রাপ্ত দেশে গণতান্ত্রিক শ্রমিক সংস্থাকে মজবুত করবার জন্য বিশেষ বিশেষ পরিকল্পনা তৈয়ারী করাই এ-সমস্ত লোকের কাজ। শিশু শ্রমিক আন্দোলনকে মার্কিন ইউনিয়নের কর্মপদ্ধতি সম্পর্কে পরামর্শ দেবার জন্য মার্কিন শ্রমিক আন্দোলনে যুক্ত বহু নরনারী সরকারের অনুরোধে বিদেশে গিয়েছে। এ রকম আন্তর্জাতিক সহযোগিতার সুফল এখন মার্কিন শ্রমিক মহলে সুপরিস্ফুট। *

এ, এফ, এল,—সি, আই, ও'র বৈদেশিক নীতি

অন্যান্য দেশের শ্রমিক সংস্থার সঙ্গে সংযোগের মাধ্যমে আন্তর্জাতিক ক্ষেত্রে কাজ করা ছাড়াও মার্কিন বৈদেশিক নীতির বিকাশে মার্কিন শ্রমিক আন্দোলন সক্রিয় অংশ নিয়েছে।

কার্য্যকরী গণতান্ত্রিক মার্কিন বৈদেশিক নীতি এবং সুস্থ আন্তর্জাতিক শ্রমিক সম্পর্কের জন্য কয়েকটি নির্দ্দেশক নীতি এ, এফ্, এল্—সি, আই, ও'র প্রথম অধিবেশনে প্রতিনিধিরা সর্বসম্মতিক্রমে গ্রহণ করেন। নির্দ্দেশক নীতির অংশ বিশেষ নীচে দেওয়া গেল।

* David Heaps, 'Union Participation in Foreign Aid Programs," Industrial and Labor Relations Review, October, 1955, PP 100—108.

পূর্ণাঙ্গ নীতি : রাজনৈতিক ও অর্থনৈতিক গণতন্ত্রের জন্য এক পূর্ণাঙ্গ আন্তর্জাতিক পরিকল্পনার সমর্থন।

আন্তর্জাতিক সাহায্য : অনগ্রসর দেশের অর্থ ব্যবস্থা মজবুত ও সেখানে কমিউনিষ্ট প্রভাব নষ্ট করার জন্য তাদের অর্থনৈতিক, সামাজিক ও সাংস্কৃতিক সাহায্য।

উপনিবেশবাদ : সব রকমের উপনিবেশবাদের বিরোধিতা।

সামগ্রিকবাদ : কমিউনিষ্ট, ফাসিষ্ট বা অন্য কোন ধরনের একনায়কতন্ত্রের বিরোধিতা।

শক্তিমানের আলাপ-আলোচনা : মস্কোর সঙ্গে আলাপ-আলোচনার দরজা বন্ধ না করে, কমিউনিষ্ট আক্রমণ থেকে আত্মরক্ষা ও যুদ্ধ নিবারণের উপায় হিসাবে রাজনৈতিক একতা, অর্থনৈতিক শক্তি ও উপযুক্ত সামরিক বল বৃদ্ধি।

জামীন : জামীন হিসাবে মস্কোতে অবরুদ্ধ লোকের মুক্তি-আন্দোলনের সমর্থন।

নিরস্ত্রীকরণ : সর্ববিধ্বংসী আণবিক ও অন্য সমস্ত অস্ত্রের আখেরী বিলোপ মানসে যথাসাধ্য চেষ্টা—"উপযুক্ত. আন্তর্জাতিক ও বিধিভঙ্গে শক্ত শাস্তির বিধান সম্বলিত পরিদর্শন, নিয়ন্ত্রণ ও ব্যবস্থাপনের মাধ্যমে ক্রমিক, কিন্তু কার্য্যকর নিরস্ত্রীকরণের দিকে লক্ষ্য রেখে।"

পশ্চিম গোলার্দ্ধে সহযোগিতা : পশ্চিম গোলার্দ্ধের জাতিসমূহের মধ্যে সাংস্কৃতিক, রাজনৈতিক ও অর্থনৈতিক সম্পর্কের সম্প্রসারণ।

বাধামুক্ত নিবাচন : সমস্ত দ্বিধা-বিভক্ত ও বিরোধ-দীর্ণ অঞ্চলে বাধামুক্ত নির্বাচনের জন্য ইউ, এন্, এ'র এক বিশ্বজনীন নীতি নির্দ্ধারণ।

মধ্য প্রাচ্য : মধ্য প্রাচ্যে আক্রমণ নিবারণের জন্য উপযুক্ত ব্যবস্থা।

ইউ, এন, : ইউ, এন, ও তার বিশেষ সংস্থাগুলিকে মজবুত করা।

লৌহ যবনিকার অন্তরালবর্তী দেশের সঙ্গে সাংস্কৃতিক যোগ : লৌহ-যবনিকার অন্তরালবর্ত্তী জাতিসমূহের সঙ্গে সাংস্কৃতিক সম্পর্কে স্থাপন।

ট্রেড ইউনিয়ন প্রতিনিধিদল : যে দেশে স্বাধীন ট্রেড ইউনিয়ন নিষিদ্ধ, সে দেশে স্বাধীন শ্রমিক ইউনিয়নের প্রতিনিধিদল প্রেরণে নিরুৎসাহ সৃষ্টি করা।

ইউরোপীয় একীকরণ : স্বাধীন ইউরোপীয় একীকরণ উৎসাহ দেওয়া। সামরিক প্রতিরক্ষারূপ প্রাথমিক কর্ত্তব্য পালন করে ন্যাটো (NATO) যাতে

শান্তি, মানুষের অধিকার ও জীবনযাত্রার উন্নতমানের পরিপোষণে অধিকতর অর্থনৈতিক ও রাজনৈতিক সহযোগিতার যন্ত্র হিসাবে কাজ করতে পারে, সেরকম কার্য্যক্রম।

অন্য শ্রমিক আন্তর্জাতিক সংস্থাসমূহ: আই, সি, এফ, টি, ইউ, আঞ্চলিক শ্রমিক সংস্থা ও আন্তর্জাতিক ট্রেড সেক্রেটারিয়েটদের শক্তি বৃদ্ধি।

ধর্ম ও শ্রমিক

নিজেদের পছন্দমত সংস্থা গঠনের অধিকারে—শ্রমিকের, মালিকের, চাষীর, পণ্যব্যবহারকারীর বা অন্য কোন গোষ্ঠীর—অন্তর্নিহিত আছে এক ধর্ম ও নীতিশাস্ত্রের নীতি। গণতন্ত্রের নীতি—যে অবস্থা ও সর্ত তার জীবন, স্বাধীনতা ও সুখের অন্বেষণকে অনেকখানি প্রভাবিত করে, সে অবস্থা ও সর্ত নির্দ্ধারণে কথা বলবার অধিকার দাঁড়িয়ে আছে যীশু, হিব্রু, মহাপুরুষ ও অন্য ধর্মের শিক্ষার উপর; এ শিক্ষা হল, মানুষ ঈশ্বরের সন্তান, সে অমূল্য। সাধারণ মানুষের অসীম আত্মসম্মানের বিকাশে এ বিশ্বাস সাহায্য করেছে। এ আত্ম-সম্মান হল রাজনৈতিক বা শিল্পগত স্বেচ্ছাতন্ত্রের অন্তরায়।

সামাজিক প্রগতি ও সাধারণের কল্যাণ, যে বিষয় দু'টিতে শ্রমিক আন্দোলনের আগ্রহ সব সময়েই আছে, তাদের বিবর্ত্তনে ইহুদী ও খ্রীষ্টধর্ম অনেক সাহায্য করেছে। দরিদ্রের দুঃখ-দুর্দ্দশার প্রতি প্রাচীন পৌত্তলিক-সুলভ ঔদাসীন্যের পরিবর্তে দয়ার উদ্রেক করতে ধর্মের প্রভাবের দান বিরাট। খ্রীষ্টান ও ইহুদী ধর্মীয় প্রতিষ্ঠানই প্রথম স্কুলের সম্প্রসারণ করে, হাসপাতাল স্থাপন করে ও অন্যান্য আরও খয়রাতী কাজ, যা থেকে বর্তমান কালের সামাজিক কল্যাণকর কাজের উৎপত্তি হয়েছে, সুরু করে। সংঘবদ্ধ শ্রমিক ও দূরদর্শী রাজনৈতিক দলই বিশিষ্ট আইন প্রণয়ন ও জনগণের আর্থিক সুবিধা বিধানে কার্য্যকরী শক্তিস্বরূপ, তবুও এ সমস্ত আন্দোলনের প্রেরণা অনেকখানি ধর্মীয় শিক্ষা থেকেই এসেছে।

<u>সামাজিক ফতোয়া</u>: বর্তমান সামাজিক সমস্যার নৈতিক ও ধর্মীয় তাৎপর্য্য সম্বন্ধে বিধিমত ফতোয়া গত পঞ্চাশ বছর ধরে এসেছে ক্যাথলিক, প্রটেস্টান্ট ও ইহুদী মহলথেকে। এ জাতীয় ঘোষণার মধ্যে আছে শ্রমিকের সংগঠনের অধিকার, মজুরী ও কাজের সময়, বেকারী, সামাজিক নিরাপত্তা, মুনাফালাভের প্রবৃত্তি, শিশুশ্রমিক, নাগরিক স্বাধীনতা, জাতীয় সাম্য, শিল্পের ব্যক্তিগত, জনসাধারণের ও সমবায়িক মালিকানা এবং আন্তর্জাতিক শান্তি প্রভৃতি বিষয়ের উপর বিবৃতি। ঈশ্বর প্রেরিত পুরুষ প্রচারিত ধর্ম ও শ্রমিক আন্দোলনের ভিতর অনেকখানি সাদৃশ্য আছে—ন্যায়, স্বাধীনতা, ভ্রাতৃত্ব ও শান্তিময় জগতের অন্বষণে উভয়েরই লক্ষ্য।

সামাজিক কর্তব্য

একথা স্বীকার করতেই হবে যে অনেক গীর্জা ও সিনাগগের চিন্তা, পূজা ও কার্য্যক্রমে ধর্মের সামাজিক ব্যঞ্জনার সজ্ঞান উপলব্ধি নাই। যে সমস্ত দেশে ধর্ম গণতন্ত্র ও সামাজিক ন্যায়ের পক্ষ সমর্থন করেনি, সেখানে কমিউনিস্‌ম ও নিরীশ্বরবাদ তৈরী জমি পেয়েছে। "ভগবানের দরবারেই বিচার সুরু হবে।" অনেক দেশে, বিশেষ করে, আমেরিকা ও গ্রেট ব্রিটেনে, বিশিষ্ট ধর্মযাজকরা ও ত্রয়ী ধর্মবিশ্বাসমূলক প্রতিষ্ঠান শুধু সামাজিক সমস্যার উপর নৈতিক ফতোয়া দিয়েই খালাস হননি, তাঁরা জড়িত আছেন ধর্মীয় ও সামাজিক শিক্ষামূলক আচরণের সঙ্গে।

যখন বিতর্ক উপস্থিত হয়

কর্তব্য সংশয়স্থলে যখন মতবিরোধ বাধে, তখন যে সামাজিক আদর্শ আচরণ অবলম্বন করা যায়, তাই সবচেয়ে কার্য্যকর। গীর্জার লোকেরা পড়তে পারে এমন রাশি রাশি লিখিত প্রস্তাবের চেয়ে সাহসের সঙ্গে অবলম্বিত আচরণ বেশী কার্য্যকর। জাতীয় ও আঞ্চলিক ক্ষেত্রে গীর্জার লোকেরা এরকম কাজ যা করেছে, তাদের মধ্যে কয়েকটির কথা এখানে বলব। কোন কোন ঘটনা বলার কারণ তার ঐতিহাসিক মূল্য। বর্ত্তমানকালের বিভিন্ন অবস্থায় কি সামাজিক কাজ করা উচিত, তার ইঙ্গিত পাওয়া যাবে এই সব দৃষ্টান্ত থেকে।

ইস্পাত শিল্পে ১২-ঘণ্টা দিনের বিরুদ্ধে সফল আন্দোলনের নেতৃত্ব করে ফেডারাল কাউন্সিল অব চার্চেস অব ক্রাইস্ট ইন আমেরিকা (বর্তমানে ন্যাশনাল কাউন্সিল অব চার্চেস), ন্যাশানাল ক্যাথলিক ওয়েলফেয়ার কনফারেন্স ও সেন্ট্রাল কমিটি অফ আমেরিকান র‍্যাবিস ১৯২৩ সালে। যখন আর সমস্ত চেষ্টা ব্যর্থ হয়, এ-তিনটি ধর্মপ্রতিষ্ঠান এক যুক্ত ফতোয়া জারী করে; এ ফতোয়া সমস্যার তখন গুরুত্বের প্রতি জনগণের দৃষ্টি আকৃষ্ট করে ও তাদের বিবেককে জাগিয়ে তুলে, তাতে উদ্দেশ্য সিদ্ধ হয়। *

১৯২৯ সালে ও ত্রিশ দশকের গোড়ার দিকের ধর্মঘটের সময় দক্ষিণে উত্তর ক্যারোলিনার ম্যারিয়নে † ও দক্ষিণ ক্যারলিনার হোনিয়াপাথ ও কলাম্বিয়ার

* James Myers, Religion Lends a Hand (Harper & Brothers, 1929), Chapter IX.

† Information Service Federal Council of Churches, December 28, 1929; Clarence E. Pickett, For More than Bread (Little, Brown, 1953), Chapter I.

মিলের দরজার সামনে গুলীতে নিহত ধর্মঘটী শ্রমিকের অন্ত্যেষ্টির সময়ে বহু ইউনিয়ন নেতাদের সঙ্গে লেখকদের মধ্যে একজন, যিনি ফেডারাল কাউন্সিল অফ চার্চেস্ এর ইণ্ডাষ্ট্রিয়াল সেক্রেটারী, বক্তৃতা দেন। যখন এ বিষয়ে প্রচণ্ড মতভেদ ছিল, তখন তিনি শ্রমিকের সংঘবদ্ধ হওয়ার অধিকার প্রকাশ্যভাবে সমর্থন করেন।

১৯৩৫ সালে যখন ভাষণ ও সভাসমিতি করার স্বাধীনতা ও সংঘবদ্ধ হওয়ার অধিকার অনেক জায়গায় অস্বীকার করা হচ্ছিল, তখন ত্রয়ী ধর্মবিশ্বাস-মতাবলম্বী ৩০০ জনের উপর ধর্মযাজক এক ইস্তাহার প্রকাশ করেন। তাতে দাবী ছিল সেনেট কর্তৃক নাগরিক স্বাধীনতার অবস্থা সম্পর্কে অনুসন্ধান। লা ফোলেট সিভিল লিবার্টিজ ইন্‌ভেষ্টিগেশন কমিটি নিয়োগে এ-ইস্তাহারের প্রভাব ছিল।

ন্যাশানাল লেবর রিলেশন্‌স্ এক্ট (ওয়াগ্‌নার এক্ট) পাশ হওয়ার সমর্থনে ফেডারাল কাউন্সিল অফ চার্চেস অফ ক্রাইস্ট ইন আমেরিকা, ন্যাশানাল ক্যাথলিক ওয়েলফেয়ার কন্‌ফারেন্স ও সেন্ট্রাল কাউন্সিল অফ আমেরিকান র‍্যাবিস-এর কর্মকর্তারা শুনানীর সময়ে সাক্ষ্য দেন।

১৯৩০ সালে যখন আর্থিক মন্দা ও বেকারীর জন্য দেশের অবস্থা খুব গুরুতর, তখন ন্যাশানাল ওয়েলফেয়ার কনফারেন্স, সেন্ট্রাল কনফারেন্স অফ আমেরিকান র‍্যাবিস এবং ফেডারাল কাউন্সিল অফ চার্চেস অফ ক্রাইস্ট ইন আমেরিকা— এ-তিনটি সংস্থার সামাজিক কাজ-বিভাগের যৌথ উদ্যোগে "বেকারীর স্থায়ী নিবারক" বিষয় বিবেচনার জন্য এক জাতীয় সম্মেলন আহুত হয়। ফেডারাল বেকারী সাহায্য, পূর্তকাজের সূচী, বস্তী অপসারণ, বেকারী বীমা ও বৃদ্ধবয়সের পেন্‌সন্, কাজের সংখ্যাবৃদ্ধির জন্য মাইনা না কমিয়ে কাজের ঘণ্টা কমানো, জনগণের ক্রয়ক্ষমতা বৃদ্ধি এবং পণ্য উৎপাদন ও ব্যবহারের সমতা বিধানের জন্য সম্পত্তি ও আয়ের বন্টনের উন্নতি দাবী করে এক যৌথ বিবৃতি এ-সম্মেলন প্রচার করে। এ-বিবৃতির প্রচার হয় সুদূরপ্রসারী। প্রেসিডেন্ট হুভারের সঙ্গে সাক্ষাৎকার হয় সম্মেলনের নেতাদের। পরে রেডিও মারফৎ তাঁরা এক আবেদন করেন জনগণের কাছে, এ-কাজ তখন শুধু হাওয়ায় কথা বলার মত অর্থহীন বলে মনে হয়। সমস্ত লোকের কর্মসংস্থানের জন্য বিরাট অর্থনৈতিক পরিবর্ত্তনের কথা দূরে থাক, ভীতিজনক দারিদ্র্যের সামনেও ফেডারাল সাহায্য আমূল পবিবর্ত্তনকামী ও কিছু শ্রমিক নেতা ছাড়া আর কেউ বড় একটা দাবী করেনি।*

*এ সময়ে ক্যাথলিক ও ইহুদীদের নেতা ছিলেন সাহসী। তাঁদের নাম যথাক্রমে জন এ রায়ান ও এড্‌ওয়ার্ড এল্ ইস্রায়েল।

জার্সি সহরে মেয়র ফ্রাঙ্ক হেগের বিরুদ্ধে বক্তৃতা দেবার স্বাধীনতার লড়াই সফল হয়, একজন মেথডিস্ট পাদ্রী তার গীর্জা সভার জন্য ছেড়ে দিতে রাজী হলে—কারণ তখন সহরের লোকেরা এত ভয় পেয়েছিল যে, আর কোন "হল" পাওয়া সম্ভব ছিল না। সহর থেকে ইউনিয়ন নেতাদের জোর করে বার করে দেওয়া হয়েছিল। নর্মান টমাস এবং ফেডারাল কাউন্সিল অফ চার্চেস-এর ইণ্ডাস্ট্রিয়াল সেক্রেটারী গীর্জার এই-জনসভায় বক্তৃতা করেন।

ফ্লোরিডা এবং টাম্পার পাদ্রীরা প্রকাশ্য অনুশোচনার এক প্রার্থনা সভা করেন এবং টাম্পাতে শ্রমিকদের বেত মারা ও যে পুলিসের লোকরা এই কাজ করেছিল, তাদের নিন্দা করেন।

পিকেটিং-এর সময় শিকাগোর একদল পাদ্রী উপস্থিত ছিলেন। পরে শুনানীর সময়ে তারা "পূর্ব্ব শিকাগো হত্যাকাণ্ডে" পুলিশের পাশবিকতার বিরুদ্ধে সাক্ষ্য দেন।

বিরোধের সময় পাদ্রীদের সাহসের কাজের দৃষ্টান্ত আরও অনেক দেওয়া যায়—বেকারীর বেপরোয়া দিনে, বর্গাদারদের মধ্যে জাতিঘটিত বিচার প্রহসনের সঙ্কটে ধর্মঘটের তথ্য সংগ্রহ ও প্রকাশ, ধর্মঘটী শ্রমিক পরিবারের সাহায্য ব্যবস্থা, মধ্যস্থতার কাজ করতে স্বীকৃত হওয়া, ইস্পাত, মোটরগাড়ী, বস্ত্র, কয়লা ও অন্যান্য শিল্পে যখন শ্রমিকের সংঘবদ্ধ হওয়ার অধিকার বিবাদের প্রধান বিষয় হয়েছে, তখন তাতে প্রকাশ্য ও নৈতিক সমর্থন জ্ঞাপন। *

অবৈধভাবে পয়সা জমানো ও নিউ ইয়র্ক ডকমজুর ইউনিয়নে কমিউনিষ্ট প্রভাব নষ্ট করার জন্য এক ক্যাথলিক পাদ্রীর নির্ভীক লড়াই আজ কৌতূহল সৃষ্টি করেছে। অসাধু শ্রমিক নেতা ও মালিকের প্রকাশ্য নিন্দা করে, ইউনিয়নে কার্য্যকর কাজের জন্য সৎ ইউনিয়ন সভ্যদের নিজের স্কুলে শিক্ষা দিয়ে, প্রকাশ্য শুনানীতে সাক্ষ্য দিয়ে, জনসাধারণের কাছে রেডিও মারফত আবেদন করে, শিল্প বিশেষের সমস্যার সমাধানকল্পে উপায় বাৎলিয়ে, এই পাদ্রী ইউনিয়ন ও মালিক সংস্থার ভিতরে ও বাইরে সমস্ত সজ্জনের কৃতজ্ঞতা অর্জ্জন করেছেন।†

১৯৫৬ সালের ২১শে মে তারিখের "নিউ লীডর" পত্রিকায় হেনরী ক্রাইস্টম্যান লঙ আইল্যাণ্ডে রিপাবলিক এভিয়েশন কর্পোরেশনে ইণ্টারফেইথ

* James Myers, Notes from the Diary of a Modern Circuit Rider and Meditations, Personal and Social.

† Allen Raymond, Waterfront Priest (Henry Holt & Co., 1955).

ফেলোশিপের কাজ ও লঙ আইল্যাণ্ডে এপিস্‌কোপাল ডায়োসেসের কমিশন অন লেবর এণ্ড মেনেজমেণ্টের কাজকর্মের বিবরণ দেন। এ কমিশনের সভাপতি ক্যানন এ, এড্‌ওয়ার্ড সণ্ডার্স ব্রুকলিনে শ্রমিক বিরোধ সম্পর্কে কাজ করে অনেকের নজরে এসেছেন। এই কমিশন ও ইণ্টারফেইথের একটি কমিটি ইণ্টারন্যাশানাল এসোসিয়েশন অফ মেশিনিস্ট্‌দের দীর্ঘদিনের ধর্মঘটে মধ্যস্থতার প্রস্তাব করে। এ প্রস্তাব অসফল হলে খ্রীশ্চান সোশ্যাল রিলেশানসের ডায়োসেসন ডিপার্টমেণ্ট ধর্মঘটী শ্রমিকদের পরিবারের জন্য প্রচুর খাদ্য ও টাকা সংগ্রহ করে।

বিশেষ সময়ের সমস্যাপূর্ণ বিষয়ের উপর সময়োচিত সামাজিক আচরণের উল্লেখযোগ্য নিদর্শন হল তথাকথিত "কাজে অধিকার" আইনের উপর ন্যাশানাল কাউন্সিল অফ চার্চেস-এর ডিভিশন অফ লাইফ এণ্ড ওযার্ক এবং কোন কোন ক্যাথলিক ও ইহুদী নেতাদের প্রদত্ত বিবৃতি। এ বিবৃতিগুলি থেকে উদ্ধৃতি আছে সপ্তম অধ্যায়ে।

সামাজিক শিক্ষা ও আচরণ

পরিবর্ত্তনশীল সময় ও বিভিন্ন অবস্থার প্রয়োজন, ভিন্ন ভিন্ন দৃষ্টিভঙ্গী, চাই ঝোঁকের, ইতর বিশেষ। পাদ্রীদের উচিত সব সময়ে সজাগ থাকা এবং যখনই কর্ত্তব্য সংশয় জাগে, তখনই প্রকাশ্যভাবে কাজে লেগে গিয়ে তার সম্মুখীন হওয়া। এ-ছাড়া আরও চাই গণসংযোগ রাখার বিস্তৃত কার্য্যসূচী, উঁচু ধরনের গবেষণা, এবং সামাজিক শিক্ষা। যে সব পদ্ধতিতে ফল পাওয়া গেছে, তার মধ্যে আছে, চার্চ পরিষদ কর্তৃক কেন্দ্রীয় শ্রমিক ইউনিয়নে যোগ্য শুভেচ্ছাবহনকারী প্রতিনিধি বা পাদ্রী প্রেরণ, স্থানীয় গীর্জা থেকে আরম্ভ করে জাতীয় সংস্থা পর্যন্ত, সর্বস্তরের চার্চবোর্ড যোগ্য শ্রমিক প্রতিনিধি প্রেরণ*, শ্রমিক রবিবার এবং "চার্চ ও অর্থনৈতিক জীবন সপ্তাহ" পালন ; গবেষণা ও প্রকাশন কার্য্যসূচী ; আইন প্রণয়ন বিষয়ক সেমিনার ও কংগ্রেস সদস্যদের সঙ্গে সাক্ষাৎকার ; পরিচয় ও সংবাদের জন্য মালিকের সঙ্গে "লাঞ্চ মিটিং"; শ্রমিকপ্রধান দপ্তর ও ফ্যাক্টারী, বস্তী ও ভাল বাড়ী নির্মাণ, পণ্যব্যবহারকারী ও চাষী সমবায় ও টি, ভি, এ-র মত সাধারণের মালিকী পরিকল্পনা ক্ষেত্রে শিক্ষামূলক পরিদর্শন ; রিজিওনাল লেবর বোর্ডের শুনানী এবং আপোষ ও সালিশী আদালতে উপস্থিতি ও পর্যবেক্ষণ ; অর্থনৈতিক

*এ-এফ্‌-এল্‌—সি. আই-ও'র ইণ্ডাস্ট্রিয়াল ইউনিয়ন ডিপার্টমেণ্টের এক্সিকিউটিভ ডিরেক্টর মিঃ অল হোয়াইটহাউস ন্যাশানাল কাউন্সিল অফ চার্চেস-এর সহ-সভাপতি।

সমস্যার উপর জাতীয় ও স্থানীয় অনুসন্ধান সম্মেলন ; কাজের ক্যাম্প, পাঠচক্র ও শ্রমিক স্কুল ; বন্ধুত্বপূর্ণ পরিচিতি ও বিচারের জন্য সমস্ত পক্ষের 'বেদস্তর' সম্মেলন,* বিভিন্ন ধর্মাবলম্বীর "ধর্ম ও শ্রমিক ফেলোশিপ লাঞ্চ ; শ্রমিক সংঘের বাৎসরিক অধিবেশনে ধর্মতত্ত্বের ছাত্রদের উপস্থিতি ও 'সেমিনারে' শ্রমিক নেতাদের সঙ্গে মেলামেশা, গীর্জার সভ্যদের সংবাদ প্রদান ও উন্নত সামাজিক আইন প্রণয়নের সমর্থনে জনসমর্থন সংগ্রহ ; বিচারের খোলা জায়গা (open forum); গীর্জায় শ্রমিক ও মালিক বক্তা আমন্ত্রণ ; গীর্জার শিক্ষামূলক আমোদ-প্রমোদের কার্যক্রম ; সামাজিক ন্যায়, জাতীয় সাম্য ও বিশ্ব-শান্তির পরিমাপে ধর্মের অর্থের উপর ওয়াই, ডব্লিউ, সি, এ, ও ওয়াই, এম, সি, এ'র উপদেশ ও প্রকাশ্য বিবৃতি।

স্থানীয় গীর্জা বা সিনাগগ সমস্ত বিষয়ে সক্রিয় হোক আর নাই হোক, সামাজিক বুদ্ধিসম্পন্ন লোকদের উচিত তাদের পাদ্রী বা র‍্যাবিসদের সঙ্গে আলাপ-আলোচনা করা, যাতে তাদের স্থানীয় উপাসকমণ্ডলীতে উপযুক্ত কার্যক্রম গৃহীত হয়।

শিল্পক্ষেত্রে যাজক সম্প্রদায়

শিল্পপ্রধান যুগে যাজকের প্রস্তুতির একটি বিশেষ ফলদায়ী উপায় হল, "শিল্পে যাজক।" কিছুদিন থেকে কিছু নবীন যাজক গ্রীষ্মকালে ফ্যাক্টারীতে সখের কাজ করছেন, শ্রমিকের অভিজ্ঞতা পূর্ণমাত্রায় লাভের জন্য বিশেষ ব্যবহার বা অনুগ্রহ ছাড়া তাঁরা অজ্ঞাতবাসে সাধারণ শ্রমিকের মত ফ্যাক্টারীতে কাজ সংগ্রহ করেন এবং ইউনিয়নের সভ্য হয়ে মিটিংএ হাজির হন। এ যাজক সম্প্রদায় সপ্তাহে কয়েক সন্ধ্যায় সমবেত হন তাঁদের অভিজ্ঞতার অর্থ সম্বন্ধে আলোচনার জন্য, শিল্প সম্পর্ক সম্বন্ধীয় বক্তা মালিক, শ্রমিক নেতা, সরকারী কর্মচারী, নিগ্রো নেতা ও যে সব যাজকরা সামাজিক সেবাকার্য্যে হাত পাকিয়েছেন, তাদের কথা শুনবার জন্য। শুধু পুঁথি পড়ে শ্রমিকের কথা ভাল করে বোঝান যায় না। শিল্পপ্রধান অঞ্চলে উপাসকদের ভালভাবে সেবা করার জন্য যাঁরা শ্রমিককে বুঝতে চান, তাঁদের পক্ষে এর থেকে ভাল প্রস্তুতি কিছু নেই। যারা শ্রমিক সমস্যা ও শ্রমিক অন্দোলনের স্বরূপ সহানুভূতির সঙ্গে বুঝতে চেষ্টা করেনি, এমন মধ্যবিত্ত ও উপনগরবাসী উপাসকদের সেবা যে সমস্ত যাজকদের করতে হবে তাদের পক্ষেও এর মত ভাল অভিজ্ঞতা আর কিছু নেই।

*Informal Conferences (Federal [National] Council of Churches).

পরিচিত হওয়া

শিল্পে শ্রমিকের কাজের সজীব অভিজ্ঞতার মাধ্যমেই হোক, সামাজিক শিক্ষা ও কাজের বিভিন্ন পদ্ধতির মাধ্যমেই হোক বা বিভিন্ন গোষ্ঠীর বক্তা নিয়ে চার্চে বিচারবিবেচনার মাধ্যমেই হোক যে কোন উপায়েই ব্যক্তির সঙ্গে ব্যক্তির অন্তরঙ্গ পরিচয়ে আকাশ-পাতাল তফাৎ হয়। এর চমৎকার উদাহরণ মেলে এক তরুণ শ্রমিক নেতার ঘটনা থেকে। আমাদের পূর্বাঞ্চলের এক সহরে একবার এক ফ্যাক্টারীর শ্রমিকদের সংঘবদ্ধ করতে তিনি চেষ্টা করেন। কিছুদিন পরে তিনি ঐ সহরে আবার আসেন, চার্চের সভ্যদের এক সভায় শ্রমিক সমস্যার উপর বক্তৃতা দেবার জন্য। ভাষণের শেষে মালিকদের মধ্যে একজন তাঁর ন্যায়নিষ্ঠা ও ধীসম্পন্ন মন্তব্যের জন্য তাঁকে অভিনন্দন জানান। মালিকটি আরও বলেন "যদি সমস্ত শ্রমিক নেতাই আপনার মত হতেন, তবে তাদের সঙ্গে 'কারবার' করতে কোন অসুবিধা হত না।" তারপর তিনি বিবৃত করেন, কি ভাবে এক "আমূল সংস্কারকামী, দায়িত্বহীন, অজ্ঞ ও অ-মার্কিন আন্দোলনকারী" কিছুদিন আগে তার শ্রমিকদের সংঘবদ্ধ করতে চেষ্টা করে। তাঁকে হকচকিয়ে দিয়ে শ্রমিক নেতা বলেন, তিনিই সে লোক। গল্প আছে এক আইরিশ একবার বলেছিল, "রাস্তা দিয়ে একটি লোককে আসতে দেখেছিলাম। আমার মনে হয়েছিল আমি তাকে চিনি, তাকে দেখে মনে হয়, সে যেন ভাবছিল আমাকে চেনে। কিন্তু যখন আমরা কাছাকাছি হলাম তখন দেখা গেল কেউ কাউকে চেনেনা।"

কেউ কাউকে জানে না বলে মালিক, শ্রমিক, চাষী ও জাতীয় গোষ্ঠীর মধ্যে অপরিমিত বিরুদ্ধভাব আছে। তার সঙ্গে মতভেদ হয়েছে, এ রকম একজন লোকের সঙ্গে চার্লস ল্যাম্ব একবার ব্যক্তিগতভাবে দেখা করতে অস্বীকার করেন। তিনি বলেন, "যদি তাকে ভাল করে জানতে পারি, তবে হয়ত তাকে পছন্দ করে ফেলতে পারি।" আমরা অবশ্য এ কথা বলতে চাইনা যে, সমস্ত শ্রমিক নেতাই সমান মাত্রায় ও সর্বক্ষেত্রে বুদ্ধিমান ও ন্যায়নিষ্ঠ— যেমন আমরা বলতে চাইনা যে মালিক বা অন্য অর্থনৈতিক গোষ্ঠীর লোকদের এ সমস্ত গুণ সব সময়েই দেখতে পাওয়া যায়। বিভিন্ন সম্প্রদায়ের প্রতিনিধিদের মধ্যে ব্যক্তিগত আলাপ পরিচয় থাকলে বোঝাপড়া ও পরস্পর সম্ভ্রমের সুরাহা হয়। মধ্যস্থতার এই সেবার চেয়ে আর কোন বেশী উপযুক্ত বা কার্য্যকর উপায় নেই চার্চের লোকদের অবলম্বন করবার মত। কয়েকজন ব্যক্তির পরস্পর দেখা করবার ব্যবস্থা করে দিয়ে এ কাজ আরও সহজে যে কোন যাজক করতে পারেন।

আধ্যাত্মিক ও নৈতিক প্রেরণা দান

চরিত্র গঠন যাজকদের একটি প্রধান কাজ থাকবে চিরকাল। ব্যক্তিগত চরিত্র, সাহস, সততা, নিস্বার্থপরতা, সহগুণ, ন্যায়নিষ্ঠা, অবহেলিতদের বিষয়ে চিন্তা প্রভৃতির বিকাশের জন্য অন্য লোকদের মত ইউনিয়ন নেতা ও সভ্যদেরও প্রয়োজন আছে আধ্যাত্মিক সাহায্যের।

দেখা যাবে যে শ্রমিক ইউনিয়ন, চার্চ, সমবায় প্রতিষ্ঠান বা অন্য কোন মুনাফালাভের প্রবৃত্তিহীন সংস্থাগুলিতে মুনাফালাভের প্রবৃত্তিই একমাত্র বিভেদজনক প্রভাব নয়। সম্মান বা ক্ষমতা লাভের প্রবৃত্তি—যার জন্য ব্যষ্টি ও সমষ্টি উদ্দেশ্য সিদ্ধির উপরে প্রতিষ্ঠা বা ক্ষমতার আকাঙ্খাকে স্থান দেয়—অনেক সময়ে বহুর সামঞ্জস্য বা কর্মদক্ষতা নষ্ট করে। ব্যক্তিগত আধ্যাত্মিক প্রেরণা, অহঙ্কার ও স্বার্থপরতা দূর কবতে এবং ইউনিযনের আভ্যন্তরীণ শান্তির আনুকূল্য করতে পারে।

কিন্তু কিছু পাদ্রী ও চার্চ সম্পর্কিত লোকের ধারণা যে, তাদেব একমাত্র কাজ হ'ল নৈতিক পরামর্শ দেওয়া, তা সে পরামর্শ দেবার যোগ্যতা থাক আর নাই থাক। তাদের মনে রাখা উচিত, "সমালোচনাব অধিকার তারই আছে যাব সাহায্য করার মত শক্তি এবং রুচি আছে।"

সংঘবদ্ধ শ্রমিকের দোষত্রুটির শুধু সমালোচনা না করে, পাদ্রীদের উচিত চার্চের শ্রমিক সভ্যদের বলা, যেন তারা বিচ্যুতি সত্বেও ইউনিয়নে যোগ দেয় এবং যোগ দিয়ে যেন ভিতর থেকে সৎ ও সংগঠনমূলক নীতির জন্য কাজ করে।

জাগতিক ব্যাপারে নির্লিপ্ততা

ব্যক্তিগত ধর্মাচবণ ও সমাজসেবার মধ্যেকার সম্পর্ক অনেক ধর্মীয সম্প্রদায় ও ব্যক্তি বুঝতে অক্ষম। নৈতিক চরিত্রের মামুলী নীতি নিয়েই অনেক সময়ে তাঁরা পড়ে থাকেন, বড় বড় দোষের আর নিন্দা করেন না। সামাজিক সংস্কারে তাঁরা সাহায্য করতে অপারগ। নৈতিক বিচার-বিবেচনা যে কতখানি বিকৃত হতে পারে, তার ভীতিপ্রদ উদাহরণ মিলবে ঈশ্বরভক্ত জার্মান খ্রীশ্চানদের কাছ থেকে। প্রথম প্রথম তাঁরা হিটলারকে সমর্থন করেছেন—কারণ হিটলার মদ্যপান করতেন না, ধূমপানও না। যীশু বলেছেন, "উট গিলে খেলেও ডাঁশ খাওয়ায় আপত্তি করার আশঙ্কা সব সময়েই আছে।"

জাগতিক বিষয়ে নির্লিপ্ত হয়ে যে ধার্মিক লোকেরা থাকতে চান, তাঁরা যদি নাগরিক বিষয়ে ও সমিতিতে, যায় শ্রমিক ইউনিয়নে, রাজনৈতিক দলে, জাতীয়

সাম্য ও বিশ্বশান্তির আন্দোলনে আরও সাহসের সঙ্গে সক্রিয় হতেন, তবে সমাজকে কলুষিত করবার মত অনেক অনাচার কমে যেত।

জার্মানী ও ইউরোপের অন্যান্য অংশে কোন কোন চার্চ আবার আর এক-দিকে চরমে গেছে। তারা ক্যাথলিক ট্রেড ইউনিয়ন ও প্রোটেস্টান্ট ট্রেড ইউনিয়ন প্রতিষ্ঠা করেছে। আমেরিকায় ক্যাথলিক ও প্রোটেস্টান্ট—উভয়েই শ্রমিক আন্দোলনকে আরও বিভক্ত করার নীতি পরিহার করে চলেছে। বরং উভয়েরই চেষ্টা তাদের চার্চ সভ্যদের ইউনিয়ন কাজে সক্রিয় অংশ নিতে উৎসাহিত করে, শ্রমিক ইউনিয়নের নৈতিক মানের উন্নতি করা।

ক্যাথলিক ট্রেড ইউনিয়ন কর্মীদের সমিতি ও ক্যাথলিক শ্রমিক স্কুল গড়ে উঠেছে অনেক। শ্রমিক ইতিহাস, জনসভায় ভাষণ, পার্লামেণ্টারী রীতিনীতি, এবং ইউনিয়নের সৎ ধারা, প্রভৃতি বিষয়ে এ জাতীয় স্কুলে ক্যাথলিকদের ভাল শিক্ষা দেওয়া হয়। উল্লেখযোগ্য উদাহরণ হিসাবে নিউ ইয়র্কের জেভিয়র লেবর স্কুলের নাম আগেই করা হয়েছে। কি ভাবে ধর্মভীরু ইউনিয়ন সভ্যরা ভিতর থেকে ইউনিয়ন আন্দোলনের শক্তিবৃদ্ধি করতে পারে, সে বিষয়ে আলোচনার জন্য সম্মেলন ডেকেছে কোন কোন প্রোটেস্টান্ট চার্চ তাদের সভ্যদের মধ্যে ইউনিয়ন কর্মীদের। শিল্পাঞ্চলের কতকগুলি চার্চ শ্রমিক শিক্ষা ও অন্যান্য শ্রমিক কার্যক্রম পরিচালনা করে—এদের মধ্যে আছে প্রেস কমিউনিটি চার্চ, ডেনভার, লেবর টেম্পল, নিউ ইয়র্ক এবং প্রেসবিটেরিয়ান ইন্‌স্টিটিউট্‌ অব ইণ্ডাস্ট্রিয়াল রিলেশন্‌স, শিকাগো।

পাদ্রী ও সাধারণ নরনারী যাঁরা শ্রমিকের সমস্যা বুঝেছেন—একথা প্রমাণ করেছেন এবং জনগণ সম্বন্ধে নিঃস্বার্থ ও নির্ভীক মনোযোগের পরিচয় দিয়েছেন, তাঁদের শ্রমিক সাদরে গ্রহণ করবে ; তাঁদের পরামর্শ ও মতামত শ্রমিক শ্রদ্ধার সঙ্গে মেনে নেবে। এ রকম অবস্থায় ধর্মীয় নেতারা মালিক ও শ্রমিকের মধ্যে ন্যায্য সম্পর্কের উচ্চমান উচ্চতর করতে সহায় হন এবং সহযোগিতামূলক জন রাষ্ট্রের পথে শ্রমিক আন্দোলনকে তার শান্তিপূর্ণ অগ্রগতিতে পরিচালনা করতে সক্ষম হন। বিশ্ব সৌভ্রাত্রে গণতন্ত্র ও ধর্মের আদর্শ যেখানে পূর্ণ প্রকাশ পাবে, নতুন জগৎ-জোড়া ব্যবস্থার দিকে শ্রমিক আন্দোলনের প্রগতিতে সেই আদর্শই হবে পথ প্রদর্শক।

—সমাপ্ত—